



ALLEGATO LETT. V ALLIATTO
N° 39890 DI REPERTORIO
N° 20321 DI RACCOLTA

BANCA MONTE DEI PASCHI DI SIENA S.P.A.

ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

6 aprile 2021 (unica convocazione)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

SUL PUNTO 1) ALL'ORDINE DEL GIORNO

DELLA PARTE ORDINARIA

**BILANCIO DI ESERCIZIO AL 31 DICEMBRE 2020, CORREDATO DALLE RELAZIONI DEL
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE E DEL COLLEGIO
SINDACALE. PRESENTAZIONE DEL BILANCIO CONSOLIDATO AL 31 DICEMBRE 2020;
DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI.**



RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE SUL PUNTO 1) ALL'ORDINE DEL GIORNO DELLA PARTE ORDINARIA

Signori Azionisti,

siete stati convocati in Assemblea per deliberare sul seguente argomento, posto al **punto 1)** all'ordine del giorno della parte ordinaria:

“Bilancio di esercizio al 31 dicembre 2020, corredato dalle Relazioni del Consiglio di Amministrazione, della Società di Revisione e del Collegio Sindacale. Presentazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2020; deliberazioni inerenti e conseguenti”.

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2364 del Codice Civile e dagli artt. 13 e 30 dello Statuto sociale, l'Assemblea degli Azionisti è chiamata a deliberare l'approvazione del bilancio di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020 che evidenzia una perdita dell'esercizio pari ad Euro 1.882.682.981. Ciò determina, unitamente alle altre riserve negative, l'integrazione dei presupposti di cui all'articolo 2446 del Codice Civile in quanto il capitale sociale risulta diminuito di oltre un terzo. Per maggiori dettagli, inerenti alla situazione patrimoniale di riferimento ai sensi dell'articolo 2446 comma 1 del Codice Civile, si rinvia alla relazione di cui al punto 2 all'ordine del giorno della parte ordinaria dell'odierna Assemblea.

All'Assemblea viene inoltre presentato il bilancio consolidato al 31 dicembre 2020 del Gruppo Monte dei Paschi di Siena, che chiude con una perdita d'esercizio complessiva di Euro 1.689.113.097, di cui Euro 1.688.983.652 di pertinenza della Capogruppo.

In merito ai contenuti di dettaglio si rinvia al progetto di bilancio dell'esercizio 2020 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25 febbraio 2021, unitamente alle Relazioni del Consiglio di Amministrazione, della Società di Revisione e del Collegio Sindacale, messi a disposizione degli Azionisti con le modalità ed i termini prescritti dalle norme di legge e regolamentari in vigore e consultabili sul sito *internet* www.gruppomps.it, nella sezione *Corporate Governance – Assemblee Azionisti e CdA*, al link:

<https://www.gruppomps.it/corporate-governance/assemblea-azionisti/archivio-assemblee.html>

**Proposta di delibera.**

Signori Azionisti, Vi invitiamo ad assumere la seguente deliberazione:

“L'Assemblea degli Azionisti di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A., in sede ordinaria, condivide i contenuti e le argomentazioni esposte nella Relazione del Consiglio di Amministrazione, visti i contenuti della Relazione del Collegio Sindacale e della Società di Revisione,

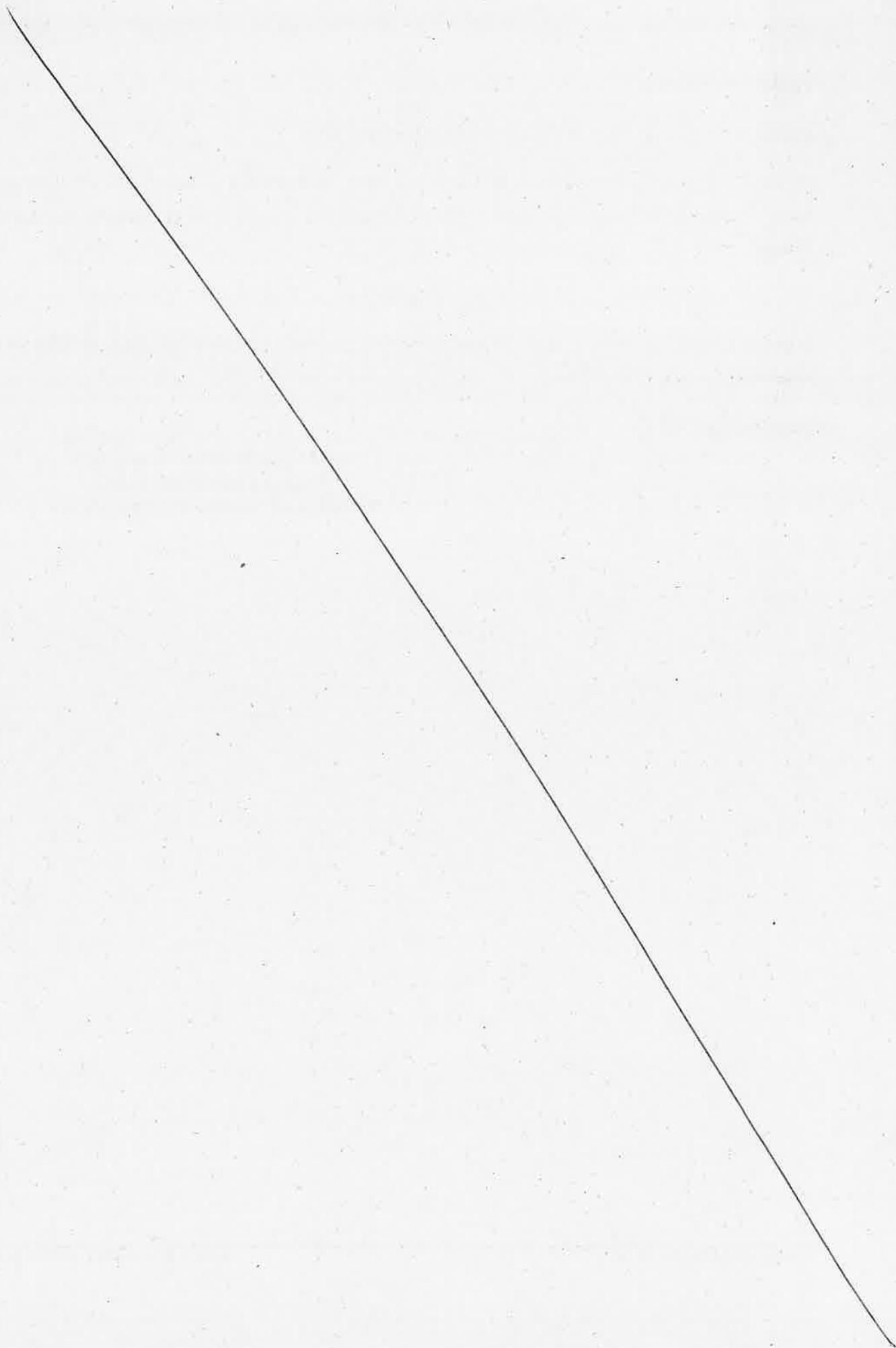
DELIBERA

di approvare il bilancio dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020 di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. che chiude con una perdita d'esercizio pari a 1.882.682.981.”

Siena, 25 febbraio 2021

Per il Consiglio di Amministrazione
Dott.ssa. Maria Patrizia Grieco
Presidente del Consiglio di Amministrazione







BANCA MONTE DEI PASCHI DI SIENA S.P.A.

ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

6 aprile 2021 (unica convocazione)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

SUL PUNTO 2) ALL'ORDINE DEL GIORNO

DELLA PARTE ORDINARIA

redatta ai sensi dell'articolo 125-ter del D. Lgs. 58 del 24 febbraio 1998 come successivamente modificato ("TUF"), ed ai sensi dell'articolo 74 del Regolamento adottato dalla Consob con Delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 come successivamente modificato ("**Regolamento Emittenti**").

**PROVVEDIMENTI AI SENSI DELL'ART. 2446 COMMA 1 C.C. ALLA LUCE DELL'ART. 6 DEL
DECRETO LEGGE 8 APRILE 2020 N. 23, CONVERTITO CON MODIFICHE DALLA LEGGE 5
GIUGNO 2020 N. 40, COME NOVELLATO DALLA LEGGE 30 DICEMBRE 2020 N. 178;
DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI.**





RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE REDATTA AI SENSI DELL'ART. 125- TER DEL TUF ED AI SENSI DELL'ARTICOLO 74 DEL REGOLAMENTO EMITTENTI

Signori Azionisti,

il Consiglio di Amministrazione di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. (di seguito, la “Banca” o la “Società” o “BMPS”) vi ha convocato in Assemblea Ordinaria e Straordinaria in Siena il 6 aprile 2021 alle ore 10:30, in unica convocazione, per discutere e deliberare, *inter alia*, sul seguente argomento, posto **al punto 2)** dell'ordine del giorno della parte ordinaria:

“Provvedimenti ai sensi dell'art. 2446 comma 1 c.c. alla luce dell'art. 6 del Decreto Legge 8 aprile 2020 n. 23, convertito con modifiche dalla Legge 5 giugno 2020 n. 40, come novellato dalla Legge 30 dicembre 2020 n. 178; deliberazioni inerenti e conseguenti”.

La presente relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione (la “Relazione”) è stata redatta ai sensi dell'art. 2446 del Codice Civile, dell'art. 125-ter del TUF e dell'articolo 74, del Regolamento Emittenti, conformemente alle indicazioni contenute nello Schema 5 dell'Allegato 3A) del predetto regolamento.

La Relazione tiene conto anche del richiamo di attenzione Consob n. 1/21 del 16 febbraio 2021, che tra le altre cose richiede che “...nelle relazioni illustrative predisposte ai sensi dell'art. 125-ter del TUF e nella relazione sulla situazione patrimoniale redatta ai sensi dell'art. 2446, primo comma, c.c. deve essere riportata una informativa sulla situazione in cui versano gli emittenti, sull'importo e la natura delle perdite maturate nel corso dell'esercizio per le quali intervengono le misure di sospensione, sulle motivazioni delle decisioni adottate in merito all'eventuale rinvio delle delibere ex artt. 2446 e 2447 c.c., nonché sulla tempistica di ripianamento delle perdite e/o di ricostituzione del capitale sociale”.

La Relazione ha lo scopo di illustrare, anche alla luce di quanto presentato in riferimento all'approvazione del progetto di bilancio al 31 dicembre 2020: (i) la situazione patrimoniale, economica e finanziaria della Banca al 31 dicembre 2020, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 25 febbraio 2021 (la “Situazione Patrimoniale”) e (ii) la proposta che il Consiglio di Amministrazione formula all'Assemblea degli Azionisti in relazione alle perdite dell'esercizio 2020 che, sommate a quelle degli esercizi precedenti, hanno diminuito di oltre un terzo il capitale sociale.

1. Considerazioni sui risultati dell'esercizio 2020.

Di seguito il conto economico riclassificato della Banca (in euro/mln).



Conto economico riclassificato con criteri gestionali				
	31 12 2020	31 12 2019	Variazioni	
BANCA MONTE DEI PASCHI DI SIENA			Ass.	%
Margine di interesse	1.053,3	1.249,7	(196,4)	-15,7%
Commissioni nette	1.353,8	1.388,7	(34,9)	-2,5%
Margine intermediazione primario	2.407,2	2.638,4	(231,2)	-8,8%
Dividendi, proventi simili e Utili (Perdite) delle partecipazioni	9,7	69,4	(59,7)	-86,0%
Risultato netto della negoziazione, delle valutazioni al fair value di attività/passività e degli utili da cessioni/acquisti	138,3	295,7	(157,4)	-53,2%
Risultato netto dell'attività di copertura	2,9	(6,2)	9,1	n.s.
Altri proventi/oneri di gestione	(27,9)	(60,9)	33,0	-54,2%
Totale Ricavi	2.530,2	2.936,3	(406,1)	-13,8%
Spese amministrative:	(1.924,7)	(1.974,7)	50,0	-2,5%
a) spese per il personale	(1.303,8)	(1.313,6)	9,8	-0,7%
b) altre spese amministrative	(620,9)	(661,1)	40,2	-6,1%
Rettifiche di valore nette su attività materiali ed immateriali	(117,5)	(127,9)	10,4	-8,1%
Oneri Operativi	(2.042,2)	(2.102,6)	60,4	-2,9%
Risultato Operativo Lordo	488,0	833,8	(345,7)	-41,5%
Costo del credito clientela	(672,9)	(605,4)	(67,5)	11,2%
Rettifiche di valore deterioramento titoli e finanziamenti banche	(2,9)	(4,8)	1,9	-39,6%
Risultato operativo netto	(187,8)	223,6	(411,4)	n.s.
Altri accantonamenti netti ai fondi per rischi e oneri	(951,0)	(156,0)	(795,0)	n.s.
Utili (Perdite) da partecipazioni	(97,8)	(52,4)	(45,4)	86,6%
Oneri di ristrutturazione/Oneri una tantum	(151,6)	17,7	(169,3)	n.s.
Rischi e oneri connessi a SRF, DGS e schemi similari	(121,5)	(103,6)	(17,9)	17,3%
Canone DTA	(61,8)	(61,4)	(0,4)	0,7%
Utili (Perdite) da cessione di investimenti	40,2	2,8	37,4	n.s.
Utile (Perdita) di esercizio al lordo delle imposte	(1.531,3)	(129,3)	(1.402,0)	n.s.
Imposte sul reddito di esercizio	(346,9)	(1.033,2)	686,2	-66,4%
Utile (Perdita) dell'operatività corrente al netto delle imposte	(1.878,3)	(1.162,5)	(715,8)	61,6%
Utile (Perdita) di esercizio ante PPA	(1.878,3)	(1.162,5)	(715,8)	61,6%
Effetti economici netti della "Purchase Price Allocation"	(4,3)	(11,9)	7,6	-63,5%
Utile (Perdita) di esercizio	(1.882,6)	(1.174,4)	(708,2)	60,3%

La Banca ha realizzato al 31 dicembre 2020 un Totale Ricavi per 2.530 mln di euro, in calo del 13,8% rispetto all'anno precedente.

Tale dinamica è imputabile, in particolare, alla flessione del Margine di Interesse, riconducibile alla cessione di crediti UTP e agli effetti delle altre azioni implementate nel corso del 2019 e nel 2020 per rispettare alcuni dei *commitment* previsti dal Piano di Ristrutturazione, ma anche al calo dei tassi di interesse di breve periodo e dei volumi



commerciali. Le commissioni nette, in leggera flessione anno su anno hanno risentito della minore operatività durante i mesi di *lockdown*, e del ridotto collocamento di prodotti di credito al consumo. Hanno inciso negativamente anche gli Altri ricavi della gestione finanziaria ed i risultati derivanti dall'attività di *trading*, quest'ultimi influenzati dalle tensioni sui mercati finanziari legati all'emergenza COVID-19.

Esaminando in dettaglio le singole componenti dell'aggregato 2020 rispetto al 2019 emerge quanto segue:

- il Margine di Interesse è risultato pari a 1.053 mln di euro, in riduzione del 15,7% rispetto al 2019. La flessione è stata guidata (i) dalle cessioni di crediti *unlikely to pay* effettuate nel corso del 2019 e dal deconsolidamento del portafoglio "Hydra M", (ii) dal ritorno della Banca sul mercato della raccolta istituzionale, con volumi significativi collocati nel secondo semestre 2019 e nel corso del 2020, (iii) dal calo dei rendimenti dell'attivo guidato dall'andamento dei tassi di interesse unito ad una ricomposizione delle esposizioni con riduzione della componente a vista e a breve termine e ad una crescita della componente a medio/lungo termine. Il Margine di Interesse ha beneficiato degli effetti positivi legati all'accesso alle aste TLTRO3 per complessivi 129 mln di euro, per quanto parzialmente compensati dal maggior costo dei depositi presso banche centrali, pari a 39 mln di euro;
- le Commissioni Nette, pari a 1.354 mln di euro, risultano in lieve riduzione rispetto all'anno precedente (-2,5%). Una parte significativa della riduzione delle commissioni deriva dal ridotto collocamento di prodotti di terzi di credito al consumo e dalla riduzione delle commissioni da servizi che hanno risentito, in particolare, della minore operatività della clientela conseguente all'emergenza COVID-19. Le commissioni di gestione del risparmio, che hanno risentito della ridotta operatività della Rete avvenuta nei mesi di *lockdown*, risultano in calo del -1,1%. In miglioramento, invece, le altre commissioni nette, per il minor costo della garanzia statale a seguito del rimborso dei *Guaranteed Government Bonds* avvenuto nel corso del 1Q20;
- i Dividendi, proventi simili e utili (perdite) delle partecipazioni, ammontano a 10 mln di euro, in calo di 60 mln di euro rispetto al 31 dicembre 2019, che includeva dividendi straordinari distribuiti dalla controllata MPS Tenimenti S.p.A. per 30 mln di euro e dividendi dalla joint venture con AXA-MPS per circa 19,6 mln di euro (alcuna distribuzione è stata effettuata da parte delle società assicurative nel 2020 in linea con le raccomandazioni diffuse dall'IVASS e dall'EIOPA);
- il Risultato netto della negoziazione, delle valutazioni al fair value di attività/passività e degli utili da cessioni/riacquisti ammonta al 31 dicembre 2020 a 138 mln di euro, in calo rispetto ai valori registrati nello stesso periodo dell'anno precedente (-53,2%). Dall'analisi dei principali aggregati emerge quanto segue:
 - ✓ risultato netto dell'attività di *trading* pari a +19 mln di euro, in contrazione rispetto al 31 dicembre 2019 in relazione anche al venir meno di effetti positivi registrati nel 2019 su derivati di copertura di passività al *fair value*;
 - ✓ risultato netto delle altre attività/passività valutate al *fair value* in contropartita del conto economico negativo per 10 mln di euro in flessione rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente (pari a +119 mln di euro),



che aveva beneficiato di effetti positivi per oltre 150 mln di euro legati alla rivalutazione di alcuni titoli iscritti nell'attivo rivenienti dalle operazioni di ristrutturazione del debito del Gruppo Sorgenia e Tirreno Power;

- ✓ risultati da cessione/riacquisto (esclusi i finanziamenti clientela al costo ammortizzato) positivi per 129 mln di euro, in crescita di 4 mln di euro rispetto all'anno precedente.

Contribuiscono inoltre alla formazione del Totale Ricavi anche i) il Risultato netto dell'attività di copertura pari a +3 mln di euro, in crescita rispetto al 31 dicembre 2019 (pari a -6 mln di euro) e ii) gli Altri proventi/oneri di gestione negativi per 28 mln di euro, in miglioramento rispetto a quanto registrato nel 2019 (pari a -61 mln di euro), che includeva la contabilizzazione dell'indennizzo legato all'esercizio del diritto di recesso dal contratto stipulato con Juliet per 49 mln di euro).

Gli Oneri Operativi sono risultati pari a 2.042 mln di euro in calo rispetto all'anno precedente del 2,9%. Nello specifico:

- le Spese Amministrative si sono attestate a 1.925 mln di euro, in calo di 50 mln di euro circa rispetto all'anno precedente. All'interno dell'aggregato:
 - ✓ le spese per il personale, che ammontano a 1.304 mln di euro, si pongono in flessione dello 0,7% rispetto al 31 dicembre 2019 beneficiando principalmente del minor organico medio (in relazione, in particolare, alle uscite per Fondo di Solidarietà registrate nel 2019 e nel 4Q20) e della riduzione delle spese derivante dall'estensione del lavoro agile in conseguenza del protrarsi dell'emergenza COVID-19. Tale dinamica è stata solo in parte compensata dagli aumenti contrattuali/conguagli legati principalmente agli effetti del rinnovo del CCNL;
 - ✓ le Altre Spese Amministrative, che ammontano a 621 mln di euro, risultano in riduzione del 6,1% rispetto all'anno precedente. Nonostante le maggiori spese necessarie per fronteggiare l'emergenza COVID-19 (in particolare per l'acquisto di dispositivi di protezione individuale e per la pulizia dei locali), l'aggregato ha beneficiato delle azioni di *saving* poste in essere, nonché dei risparmi legati alla chiusura delle filiali avvenuta nel 2019 e alla ridotta operatività conseguente al periodo di *lockdown*;
- le Rettifiche di valore nette su attività materiali e immateriali ammontano a 118 mln di euro, in diminuzione rispetto al corrispondente periodo dell'anno precedente (-8,1%), principalmente per minori ammortamenti sia sulle immobilizzazioni immateriali che su quelle materiali.

Per effetto delle dinamiche sopra descritte, il Risultato Operativo Lordo della Banca risulta pari a 488 mln di euro (834 mln di euro al 31 dicembre 2019).

Al 31 dicembre 2020 la Banca ha contabilizzato un Costo del Credito Clientela pari a 673 mln di euro, in peggioramento di 68 mln di euro rispetto al 2019 (pari a -605 mln di euro). Si evidenzia che:

- ✓ il dato del 2020 include 260 mln di euro circa di incremento di rettifiche derivanti dal mutato scenario macroeconomico delineatosi con il diffondersi della pandemia COVID-19;



- ✓ il valore del 2019, invece, includeva principalmente un effetto negativo legato alla contestuale rivisitazione della strategia di riduzione degli NPE, che aveva previsto un'accelerazione del piano di cessioni 2019, e un effetto netto positivo connesso all'esercizio del diritto di recesso dal contratto di *servicing* stipulato con Juliet (che ha fatto venir meno i costi prospettici del contratto stesso che erano riflessi nelle rettifiche di valore del portafoglio di riferimento).

Escludendo tali effetti l'aggregato si pone in riduzione principalmente per i minori accantonamenti su posizioni già deteriorate e per i minori passaggi a *default*, che hanno beneficiato degli effetti delle moratorie concesse nell'ambito dei Decreti Governativi emanati a seguito dell'emergenza COVID-19, solo in parte compensati dal minor beneficio riveniente dal ritorno in *performing* di posizioni deteriorate.

Inoltre, l'aggregato ha beneficiato anche degli effetti positivi generati dall'acquisizione delle garanzie statali sui finanziamenti erogati nell'ambito dei sopracitati Decreti.

Il rapporto tra il Costo del Credito Clientela ed i Finanziamenti Clientela al 31 dicembre 2020 esprime un Tasso di *Provisioning* di 106 bps (90 bps al 31 dicembre 2019).

Le rettifiche di valore di deterioramento dei titoli e dei finanziamenti verso banche ammonta a -2,9 mln di euro (in diminuzione rispetto ai -4,8 mln di euro rilevati a fine 2019).

Per effetto delle dinamiche sopra evidenziate, il Risultato Operativo Netto della Banca è negativo per circa 188 mln di euro, a fronte di un valore positivo pari a 224 mln di euro registrato nel 2019.

Alla formazione del Risultato di esercizio al lordo delle imposte concorrono anche le seguenti voci:

- accantonamenti al fondo rischi e oneri pari a -951 mln di euro, riconducibili principalmente ad accantonamenti su rischi legali, in particolare su pregresse operazioni di aumento di capitale e rischi connessi ad accordi contrattuali (al 31 dicembre 2019 ammontavano a - 156 mln di euro, prevalentemente a copertura degli impegni assunti a fronte dei ristori connessi all'operatività in diamanti);
- perdite da partecipazioni pari a circa 98 mln di euro, a fronte di una perdita di 52 mln di euro registrata nel 2019;
- oneri di ristrutturazione/oneri una tantum, pari a -152 mln di euro, principalmente riferibili ai costi legati alla manovra di esodo del personale tramite attivazione del Fondo di Solidarietà e alle spese (interessi, commissioni e altre spese amministrative) relative al progetto di scissione non proporzionale con opzione asimmetrica di un compendio di crediti deteriorati in favore di AMCO. Al 31 dicembre 2019 l'aggregato risultava positivo per 18 mln di euro e includeva gli oneri legati alle spese progettuali e l'aggiustamento prezzo per la cessione della controllata BMP Belgio S.A, gli effetti legati agli esodi e i recuperi riconosciuti dall'INPS sulle pregresse manovre di esodo/fondo;
- rischi e oneri connessi a SRF, DGS e schemi similari, saldo pari a -122 mln di euro costituito dal contributo a carico della Banca dovuto al Fondo di Risoluzione Unico (SRF) pari a 47 mln di euro, dalla quota addizionale



a favore del Fondo di Risoluzione Nazionale (FRN) pari a 15 mln di euro e dalla quota complessiva riconosciuta al FITD (DGS) pari a 56 mln di euro e dalla minusvalenza netta sull'esposizione verso lo Schema Volontario del FITD (per l'intervento Carige) pari a complessivi 3 mln di euro.

L'aggregato al 31 dicembre 2019 era pari a -104 mln di euro;

- canone DTA, pari a -62 mln di euro, al netto delle quote recuperate dalle controllate (9 mln di euro);
- utili da cessione di investimenti pari a 40 mln di euro legati alla cessione degli immobili (contro il risultato positivo per 3 mln di euro rilevato nel 2019).

Per effetto di quanto sopra illustrato, la Perdita di esercizio al lordo delle imposte della Banca è pari a -1.531 mln di euro, rispetto al 31 dicembre 2019, che aveva registrato un risultato lordo pari a -129 mln di euro.

Le Imposte sul reddito dell'operatività corrente registrano un contributo negativo di 347 mln di euro (pari a -1.033 mln di euro al 31 dicembre 2019) imputabile quasi esclusivamente alla revisione del valore delle attività per imposte anticipate (DTA) iscritte in bilancio, operata in virtù dell'aggiornamento delle stime interne pluriennali dei valori economici e patrimoniali effettuato per tener conto dell'evoluzione dello scenario macroeconomico delineatasi in seguito alla pandemia.

Considerando gli effetti netti della PPA (-4 mln di euro), la Perdita di esercizio di Banca Monte dei Paschi di Siena ammonta a -1.883 mln di euro, a fronte di una perdita di 1.174 mln di euro conseguita nello stesso periodo del 2019.

2. Situazione Patrimoniale, Conto Economico e situazione finanziaria netta della Banca al 31 dicembre 2020

Per la situazione patrimoniale e il conto economico, oltre a quanto riportato nel paragrafo precedente, si rinvia al Progetto di Bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2020, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 25 febbraio 2021 che sarà messo a disposizione degli Azionisti nei termini di legge e sottoposto all'approvazione in sede di Assemblea ordinaria, con la relativa proposta di delibera.

Per quanto riguarda la posizione finanziaria, rinviando anche in questo caso al suddetto progetto di Bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2020 per maggiori informazioni, si evidenzia in particolare in questa sede che per effetto della crisi sanitaria la Banca Centrale ha comunicato la possibilità per le banche, con particolare riferimento all'LCR, di scendere temporaneamente anche sotto la soglia minima del 100%. La Banca stante la posizione solida di liquidità costituita negli anni precedenti ed il buon livello su cui si attestano i propri indicatori, stima di poter mantenere i propri target superiori, con un adeguato buffer, rispetto alla soglia minima. Al 31 dicembre 2020 su base consolidata il LCR è pari a 196,7%, il NSFR è pari a 123,8% e la posizione di liquidità operativa presenta un livello di *Counterbalancing Capacity* non impegnata pari a circa 33,1 mld di euro.



3. Proposte relative ai provvedimenti da assumere per il ripianamento delle perdite

Come emerge dal prospetto di conto economico al 31 dicembre 2020 (cfr. precedente paragrafo 1 e quanto riportato nel Progetto di Bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2020), la Banca ha registrato una perdita di periodo pari a Euro 1.882.682.981.

Inoltre, il perfezionamento con data di efficacia il 1° dicembre 2020 della scissione parziale non proporzionale con opzione asimmetrica di un compendio di crediti deteriorati da parte di Banca MPS in favore di AMCO ha comportato in termini di patrimonio netto una riduzione complessiva di Euro 963.718.818 (escluse le riserve di valutazione ricomprese nel compendio di scissione), di cui Euro 1.133.606.063 quale quota di Capitale Sociale riferibile all'annullamento di n. 137.884.185 azioni ordinarie della Banca ed Euro 169.887.245 quale incremento della voce Riserve (nel dettaglio Euro 196.186.506 pari alle variazioni del compendio di scissione regolate con la consistenza patrimoniale oggetto di assegnazione, compensate in parte da Euro 26.299.261 quale disavanzo da annullamento connesso alla scissione parziale proporzionale di crediti da parte della controllata MPSCS a favore della Capogruppo).

A ciò si aggiungono le perdite riportate a nuovo in sede di approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2019 per Euro 2.616.292.923.

Si evidenzia altresì che alla data odierna la Banca detiene ulteriori riserve disponibili per la copertura delle predette perdite per Euro 130.573.382.

In sintesi, il patrimonio netto rilevante ai fini dell'art. 2446 comma 1 del Codice Civile risulta inferiore ai due terzi del capitale sociale per Euro 1.250.682.136.

Al fine di avere un adeguato assetto di capitale e in attesa che si definiscano le opzioni percorribili e le connesse misure di rafforzamento patrimoniale, elementi essenziali negli iter autorizzativi del Directorate-General for Competition ("DG-Comp") e Banca Centrale Europea ("BCE"), alla luce di quanto previsto dall'art. 6 del Decreto Legge 8 aprile 2020 n. 23, convertito con modifiche dalla Legge 5 giugno 2020 n. 40, come novellato dalla Legge 30 dicembre 2020 n. 178, si propone di rinviare all'Assemblea che sarà chiamata a deliberare le misure di rafforzamento patrimoniale le decisioni di cui all'articolo 2446 comma 2 del Codice Civile, relative alla riduzione del capitale sociale per tener conto delle perdite pregresse e della perdita dell'esercizio, e di riportare quindi a nuovo la perdita d'esercizio pari a Euro 1.882.682.981.

4. Iniziative che l'Emittente intende assumere per il risanamento della gestione e per il mantenimento delle condizioni di continuità aziendale.

4.1 Iniziative in corso per il risanamento della gestione

Il Consiglio di Amministrazione in data 17 dicembre 2020 ha approvato in via preliminare il Piano Strategico di Gruppo 2021-2025. Sulla base delle prime interlocuzioni intercorse con DG-Comp in seguito alla presentazione



del nuovo Piano Strategico di Gruppo 2021-2025, la Banca sta discutendo ulteriori misure di compensazione per il mancato rispetto di alcuni *commitment* definiti nel Piano di Ristrutturazione 2017-2021.

Il Piano Strategico è stato predisposto avendo presenti gli impegni assunti dal Governo italiano nel 2017 con riferimento al Piano di Ristrutturazione di cui sopra. Gli impegni del Governo sono stati ribaditi in un DPCM del 16 ottobre 2020 in cui si prevede di “avviare un processo di dismissione della partecipazione detenuta dal Ministero dell’Economia e delle Finanze (“MEF”) nel capitale sociale di BMPS, da realizzare con modalità di mercato e anche attraverso operazioni finalizzate al consolidamento del sistema bancario”. Il Piano Strategico presuppone il necessario confronto con DG-Comp con riferimento agli impegni assunti nel 2017 e con BCE, anche ai fini dell’approvazione delle ipotesi di rafforzamento di capitale previste.

Nel Piano Strategico si è data priorità alle iniziative in grado di generare valore già dal 2021, in particolare:

- per il modello di business sono state identificate talune opportunità nel riposizionare l’offerta della Banca sui segmenti di clientela, sui prodotti e sui territori nei quali il Gruppo può competere con maggiore efficacia così da recuperare la *market share* persa negli ultimi anni e per i quali ci si attende una maggiore crescita del mercato;
- per la base costi sono state misurate per ciascuna funzione centrale e di rete le risorse liberabili con l’attuale modello operativo e infrastruttura tecnologica a seguito di importanti semplificazioni organizzative, razionalizzazione del *footprint*, efficientamenti dei processi e adozione di modalità di lavoro agili;
- per le risorse finanziarie il piano prevede di mantenere gli indicatori di capitale e liquidità ampiamente al di sopra delle indicazioni del supervisore in ogni anno.

Dal punto di vista reddituale, il Piano prevede un risultato netto nel 2021 impattato da oneri di ristrutturazione e da rettifiche di valore su crediti legate alla emergenza pandemica, ma con una attività commerciale in linea con quanto osservato nella seconda metà del 2020. Il Piano prevede un risultato netto in pareggio nel 2022 ed in utile a partire dal 2023.

A fine gennaio 2021, inoltre, il Consiglio di Amministrazione ha approvato il *Capital Plan* poi presentato alla BCE come richiesto nella decisione finale della medesima BCE del 28 dicembre 2020 riguardo ai requisiti patrimoniali SREP. Il *Capital Plan* è stato predisposto avendo presente l’obiettivo di trovare una potenziale soluzione strutturale per la Banca attraverso un’operazione di M&A. Nel caso in cui la realizzazione di una soluzione strutturale non dovesse avvenire in un orizzonte di breve/medio termine, il *Capital Plan* prevede un rafforzamento patrimoniale di 2,5 miliardi di euro che, oltre alla preventiva autorizzazione di DG-Comp e BCE, per quanto di competenza è previsto debba avvenire, se realizzato, a condizioni di mercato e con la partecipazione pro-quota dello Stato italiano. Il rafforzamento patrimoniale sarà ovviamente soggetto anche all’approvazione degli azionisti.

Il Consiglio di Amministrazione ha inoltre conferito a Credit Suisse un incarico di advisor finanziario al fine di affiancare Mediobanca nella valutazione delle alternative strategiche a disposizione della Banca e operare una verifica degli interessi di mercato da parte di operatori di primario *standing*.



4.2 Continuità aziendale

Si rinvia al paragrafo “Continuità aziendale” contenuto nel Progetto di Bilancio.

5. Proposta di delibera.

Signori Azionisti, Vi invitiamo ad assumere la seguente deliberazione:

“L'Assemblea degli Azionisti, in sede ordinaria,

- visto e approvato in data odierna il Progetto di Bilancio d'esercizio 2020 di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.;
- preso atto della perdita dell'esercizio 2020 pari a Euro 1.882.682.981;
- preso atto che il patrimonio netto rilevante ai fini dell'art. 2446 comma 1 risulta inferiore ai due terzi del capitale sociale per Euro 1.250.682.136;
- vista la relazione ex articoli 125-ter del D. Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998, come successivamente integrato e modificato, e 74 del Regolamento adottato dalla Consob con Delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente integrato e modificato, predisposta dal Consiglio di Amministrazione;
- tenuto conto delle osservazioni del Collegio Sindacale;

DELIBERA

in conformità a quanto previsto dall'art. 6 del Decreto Legge 8 aprile 2020 n. 23, convertito con modifiche dalla Legge 5 giugno 2020 n. 40, come novellato dalla Legge 30 dicembre 2020 n. 178, di rinviare all'Assemblea degli Azionisti che sarà chiamata a deliberare le misure di rafforzamento patrimoniale le decisioni di cui all'articolo 2446 comma 2 del Codice Civile, relative alla riduzione del capitale sociale per tener conto delle perdite pregresse e della perdita dell'esercizio, e di riportare quindi a nuovo la perdita d'esercizio pari ad Euro 1.882.682.981.”

Siena, 25 febbraio 2021

Per il Consiglio di Amministrazione
Dott.ssa. Maria Patrizia Grieco
Presidente del Consiglio di Amministrazione



BANCA MONTE DEI PASCHI DI SIENA S.P.A.

ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

6 aprile 2021 (unica convocazione)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

SUL PUNTO 3) ALL'ORDINE DEL GIORNO

DELLA PARTE ORDINARIA

**RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI
CORRISPOSTI AI SENSI DELL'ART. 123-TER DEL D.LGS. N°58 DEL 24 FEBBRAIO 1998
("TESTO UNICO DELLA FINANZA" O "TUF"); DELIBERAZIONI INERENTI E
CONSEQUENTI: A) VOTO VINCOLANTE SULLA PRIMA SEZIONE RELATIVA ALLA
POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E B) VOTO NON VINCOLANTE SULLA
SECONDA SEZIONE RELATIVA AI COMPENSI CORRISPOSTI.**





Signori Azionisti,

siete stati convocati in Assemblea per deliberare sul seguente argomento, posto al **punto 3)** all'ordine del giorno della parte ordinaria:

“Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti ai sensi dell’art. 123-ter del D. Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998 (“Testo Unico della Finanza” o “TUF”); deliberazioni inerenti e conseguenti: a) voto vincolante sulla prima sezione relativa alla politica in materia di remunerazione e b) voto non vincolante sulla seconda sezione relativa ai compensi corrisposti”.



Lettera del Presidente del Comitato Remunerazione

Raffaele Di Raimo

Signore e Signori Azionisti,

in qualità di Presidente del Comitato Remunerazione, costituito a seguito del rinnovo degli organi societari avvenuto in occasione dell'Assemblea degli azionisti del 18 maggio 2020, sono lieto di presentarvi la Relazione annuale sulla Remunerazione e sui compensi corrisposti della Banca Monte dei Paschi di Siena per l'anno 2021.

Le politiche di remunerazione, funzionali all'obiettivo della "sana e prudente gestione", rivestono un'importanza strategica per il perseguimento di molteplici obiettivi tra i quali essenziale è quello di salvaguardare la capacità del Gruppo di creare valore e di rafforzare il proprio profilo economico - patrimoniale, tenendo in debita considerazione i vincoli interni ed esterni che ne condizionano l'operato, quali quelli posti dal piano di ristrutturazione 2017-2021: l'applicazione del cosiddetto "salary cap" sulle remunerazioni individuali, nonché la definizione di livelli target degli oneri operativi particolarmente sfidanti, che lasciano un minore spazio all'utilizzo delle leve di remunerazione, in particolare quelle inerenti alla retribuzione variabile incentivante.

L'anno trascorso si è contraddistinto per l'esplosione delle crisi sanitaria ed economica generate dal COVID19. Tali crisi hanno colpito le collettività e l'economia globale e hanno avuto, inevitabilmente, importantissime ripercussioni sull'attività e sui risultati degli istituti di credito.

Ma non soltanto. Nel contesto di diffusa sofferenza degli operatori economici causata dalle politiche di contrasto alla pandemia, alle banche è stato attribuito un compito di prima linea e di grande responsabilità nell'attuazione dei programmi di sostegno varati dai governi.

Le scelte effettuate da questa banca nell'anno 2020, anche in tema di remunerazione, sono state perciò indirizzate innanzitutto da istanze di carattere generale, peraltro espressamente evidenziate e puntualmente veicolate dal regolatore europeo. Le medesime istanze assumono rilievo prioritario ai fini della predisposizione della Politica per la Remunerazione 2021.

Segnatamente, l'eccezionalità del momento impone la ricerca di un equilibrio adeguato tra necessità di contenimento dei costi e dei rischi da un lato e, dall'altro lato, opportunità di implementazione degli strumenti remunerativi utili a motivare, attrarre e trattenere le risorse più meritevoli e a rinsaldare il rapporto tra l'azienda e i suoi dipendenti.

Per tale ultima finalità, si reputano fondamentali l'elaborazione e l'attuazione di una politica retributiva equa, trasparente e idonea, in quanto tale, a coinvolgere e sostenere il Management e i dipendenti nel raggiungimento degli obiettivi aziendali, per mantenere una apprezzabile competitività nei confronti del mercato esterno e sviluppare una crescente capacità di apertura e adattamento al cambiamento, cosa viepiù essenziale considerati il numero e la complessità, parimenti crescenti, degli interessi ascrivibili agli stakeholders, dei quali la banca è chiamata a farsi carico anche in coerenza con le indicazioni provenienti dai regolatori nazionale ed europeo.

A tale riguardo, mette conto segnalare l'aggiornamento del Regolamento Emittenti CONSOB, in recepimento della Direttiva UE 2017/828 (c.d. "Shareholder Rights Directive 2"),



il cui dettato ha inciso sia nella struttura che nei contenuti del presente documento.

Il modello di remunerazione elaborato per il 2021 mira, entro i vincoli esterni sopra richiamati, in primo luogo al consolidamento di quattro caratteri principali:

- la meritocrazia dei sistemi retributivi e incentivanti;
- il legame tra remunerazione, rischio e sostenibilità della performance;
- la coerenza con le prassi del mercato di riferimento e la conformità al quadro regolamentare vigente;
- la trasparenza verso azionisti e investitori.

L'intento è quello di disegnare una politica che non sia focalizzata esclusivamente su risultati economici, finanziari e patrimoniali, ma che, a monte, esprima una fondante sensibilità rispetto a valori e principi quali la sostenibilità, la neutralità di genere, la inclusività, l'incentivazione delle pari opportunità e, ancora, l'ascolto, il coinvolgimento e la partecipazione dei dipendenti.

Ciò è altresì coerente con l'Identità Strategica del Gruppo Montepaschi, basata su 4 paradigmi, Semplicità, Innovazione, Benessere e Ascolto, a cui fanno da sfondo Bellezza, Luoghi e

Sostenibilità, la quale è declinata in iniziative che catalizzano bisogni diffusi dei nostri stakeholder, disegnando un modello di business basato sulla crescita sostenibile, sulla trasparenza, sulla valorizzazione dei talenti e sullo sviluppo dei territori, in ascolto e costante dialogo con le comunità locali.

Nella costruzione di tale modello, è altresì presente la finalità di prevenire i conflitti di interessi e di rafforzare la cultura di conformità alle normative e di responsabile gestione del rischio, nonché l'attenzione a realizzare una sempre maggiore coerenza retributiva tra ruoli e responsabilità confrontabili, anche in funzione della loro complessità e strategicità nell'ambito del Gruppo, offrendo a tutti le medesime opportunità di sviluppo e di carriera.

Colgo infine l'occasione per ringraziare i colleghi membri del Comitato, Luca Bader, Alessandra Barzagli, Marco Bassilichi e Paola De Martini per tutti i contributi forniti.

Confidando nella fiducia che vorrete accordarci, ringrazio infine Voi Azionisti per il contributo fornito e l'attenzione dedicata alla Relazione, con l'auspicio che essa possa riscontrare la vostra piena adesione in sede assembleare.

Con viva cordialità,

Raffaele Di Raimo



Sommario

EVOLUZIONI NORMATIVE	6
SEZIONE I – POLITICA DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE DEL GRUPPO 2021.....	8
1. PRINCIPALI NOVITÀ DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2021	8
2. FINALITÀ.....	8
3. REGOLE DI <i>GOVERNANCE</i>	11
4. CONFORMITÀ.....	13
5. LA REMUNERAZIONE DI AMMINISTRATORI E SINDACI.....	15
6. LA POLITICA DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE	17
6.1 Principi generali	17
6.2 La remunerazione fissa	18
6.2.1 Definizione e politica retributiva.....	18
6.2.2 I <i>benefit</i> e gli altri trattamenti.....	19
6.2.3 L'indennità delle Funzioni Aziendali di Controllo.....	20
6.3 La remunerazione variabile.....	20
6.3.1 Definizione.....	21
6.3.2 Le componenti " <i>Core</i> "	21
6.3.3 Le componenti " <i>Non Core</i> "	22
6.3.4 Compensi per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.....	24
6.4 La remunerazione dei consulenti finanziari	28
6.4.1 Offerta fuori sede.....	28
6.4.2 La rete dei consulenti finanziari di Banca Widiba S.p.A.	29
6.4.3 Focus sulla componente non ricorrente della remunerazione dei consulenti finanziari di Widiba	30
6.4.4 La remunerazione dei collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato	34
6.4.5 Strumenti Finanziari al servizio del pagamento della remunerazione variabile	34
7. IL PERSONALE PIÙ RILEVANTE 2021	34
7.1 Componenti variabili della remunerazione del Personale Più Rilevante – regole di base	35
7.2 Componenti variabili della remunerazione del restante personale – regole di base	38
7.3 Gli elementi della politica ai quali è possibile derogare per il personale appartenente al perimetro dei Dirigenti con responsabilità strategiche.....	38
8. FOCUS SU ALCUNI PROCESSI CHIAVE.....	39
8.1 Processo di Identificazione del Personale Più Rilevante	39
8.2 Processo di gestione dei c.d. " <i>compliance breach</i> "	42
8.3 Processo di verifica assenza strategie di copertura (c.d. " <i>hedging</i> ")	43
SEZIONE II – COMPENSI CORRISPOSTI PARTE I.....	44
1. L'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE NEL 2020	44
1.1 <i>Governance</i>	44
1.2 Compensi di Amministratori e Sindaci	44
1.3 Variazioni del perimetro del Personale Più Rilevante	44
1.4 Andamento dei livelli retributivi.....	45
1.5 La remunerazione variabile 2020	46
SEZIONE II – COMPENSI CORRISPOSTI PARTE II	48



EVOLUZIONI NORMATIVE

Il quadro normativo e regolamentare in materia di remunerazione ha subito nel corso del 2020 una significativa evoluzione attraverso l'adozione di una serie di provvedimenti da parte delle Autorità nazionali ed europee alcuni dei quali, allo stato attuale, non hanno terminato l'iter di approvazione e pubblicazione. A titolo esemplificativo, si cita la Direttiva UE 2019/878 del 20 maggio 2019 ("CRD V") che deve essere ancora recepita nel nostro ordinamento tramite legge di delegazione europea in fase di approvazione parlamentare.

Per quanto concerne il **quadro regolamentare europeo**, la *European Banking Authority* (EBA) ha pubblicato nel 2020 i documenti di seguito riportati:

- 18 giugno 2020: nuovi standard regolamentari (**RTS**) per l'**identificazione del Personale Più Rilevante** (precedentemente sottoposti a consultazione terminata il 19 febbraio 2020) i quali confermano la combinazione di criteri qualitativi e quantitativi alla base dell'identificazione del Personale Più Rilevante, ad integrazione delle previsioni in argomento contenute nella CRD V. Il regolamento entrerà in vigore il ventesimo giorno successivo alla pubblicazione nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea (non ancora avvenuta), sarà obbligatorio in tutti i suoi elementi e direttamente applicabile in ciascuno degli Stati membri e andrà a sostituire il Regolamento UE 604/2014 che sarà abrogato. Allo stato attuale, gli RTS sono in fase di approvazione da parte della Commissione europea.
- 24 giugno 2020: *Final Draft Standard* tecnici di implementazione (**ITS**) per l'**informativa al pubblico**, rientranti nell'ambito del Regolamento relativo ai requisiti prudenziali per gli enti (**CRR II**), nei quali sono contenute – tra l'altro - le modifiche dell'informativa in tema di remunerazioni. È previsto che la prima data per effettuare l'informativa verso il mercato nonché le segnalazioni verso le autorità competenti secondo le nuove norme sia il 30 giugno 2021. Allo stato attuale, gli ITS sono in fase di approvazione da parte della Commissione europea.
- 29 ottobre 2020: consultazione per le **nuove Linee guida EBA su sane politiche di remunerazione**, finalizzata a recepire le nuove previsioni della CRD V con particolare riferimento alla neutralità delle politiche di remunerazione per genere e all'applicazione delle deroghe in materia di remunerazione variabile del Personale Più Rilevante. La consultazione si è conclusa il 29 gennaio 2021, le linee guida saranno finalizzate nella prima metà del 2021 e si applicheranno – secondo quanto riportato nel documento di consultazione - dal 26 giugno 2021.
- 30 ottobre 2020: **consultazione sulle modalità di inclusione e di considerazione dei fattori e dei rischi ESG** (*environmental, social & governance*) nei meccanismi di *governance*, nella gestione dei rischi e nella supervisione degli enti creditizi e delle imprese di investimento. Relativamente alle politiche di remunerazione, si esplicita l'opportunità che i rischi ESG siano adeguatamente e proporzionalmente contemplati nell'ambito delle remunerazioni del Personale Più Rilevante. La consultazione si è conclusa il 3 febbraio 2021.

Sempre con riferimento ai temi ESG, si segnala anche che in data 27 novembre 2020 è stata pubblicata la **Guida BCE sui rischi climatici e ambientali** emanata dalla Banca Centrale Europea ("BCE" o "ECB") (oggetto di precedente consultazione). In relazione alle remunerazioni il documento stabilisce che le politiche e prassi di remunerazione, incluso il ricorso al differimento e la definizione di criteri di *performance*, dovrebbero stimolare comportamenti coerenti con la propensione al rischio e gli obiettivi di *business* a lungo termine e scoraggiare un'eccessiva assunzione di rischi. A tal fine, gli enti che hanno definito obiettivi in questo ambito dovrebbero considerare l'adozione di una componente di remunerazione variabile connessa alla realizzazione di tali obiettivi. Laddove gli effetti finanziari dei rischi climatici e ambientali siano difficilmente quantificabili, l'organo di amministrazione può valutare di integrare criteri qualitativi adeguati nella politica di remunerazione.

Infine, si evidenzia che nel corso del 2020 sono pervenute le **raccomandazioni dai Regolatori in epoca di emergenza sanitaria**, in particolare da Banca d'Italia per quanto riguarda la distribuzione di dividendi durante la pandemia oltre alla raccomandazione ECB sull'adozione, fino a settembre 2021, di politiche molto contenute sulla remunerazione variabile.



Per quanto concerne il **quadro regolamentare nazionale**, in data 18 novembre 2020 la Banca d'Italia ha posto in consultazione le proposte di **revisione alle Disposizioni in materia di Politiche e prassi di remunerazione nelle banche e nei gruppi bancari** (Circolare 285/2013 della Banca d'Italia Parte prima, Titolo IV, Capitolo 2). La consultazione è stata volta a raccogliere commenti e osservazioni sulle proposte di modifica alle Disposizioni al fine di recepire le novità introdotte da CRD V in materia di regole sulle remunerazioni, tenendo tra l'altro conto dei lavori in corso in ambito europeo sulla stessa materia (revisione delle linee guida dell'EBA sopra citate). La consultazione si è conclusa il 18 gennaio 2021.

Ai fini del completamento del processo di adeguamento normativo alle previsioni di cui alla **Direttiva (UE) 2017/828 (Shareholder Rights Directive II**, di seguito "SHRD II", recepita nel nostro ordinamento con il D.Lgs. 10 maggio 2019, n. 49) e come previsto dal D.Lgs. n.58/1998 – Testo Unico della Finanza o TUF (art. 123-ter commi 7 e 8), la Consob ha adottato ad esito di una consultazione pubblica la **delibera n. 21623 del 10 dicembre 2020 contenente le modifiche della propria regolamentazione per recepire i contenuti della SHRD II anche a livello di normativa secondaria, attraverso la modifica del Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999, concernente la disciplina degli emittenti** (di seguito "Regolamento Emittenti"), con riguardo alla disciplina della trasparenza delle remunerazioni. Le modifiche, in estrema sintesi, hanno riguardato:

- a) la disciplina di trasparenza in materia di remunerazioni con riferimento alla pubblicità e ai contenuti della relativa relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti;
- b) gli schemi di *disclosure*, che sono stati affinati alla luce dell'evoluzione della prassi del mercato.

Infine, si evidenzia che in data 22 dicembre 2020 la Presidente del Comitato per la *Corporate Governance*, nell'ambito dell'ottavo rapporto annuale sull'applicazione del Codice di Autodisciplina, ha inviato una **lettera alle società quotate** dove vengono formulate specifiche raccomandazioni per il 2021 volte a rafforzare le prassi e favorire una graduale transizione al nuovo **Codice di Corporate Governance** (approvato a gennaio 2020 e applicabile a partire dal primo esercizio che inizia successivamente al 31 dicembre 2020). Per ciò che attiene alle politiche di remunerazione, si segnalano in particolare le raccomandazioni di: (i) integrare la sostenibilità dell'attività d'impresa nella definizione delle strategie, del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi e della politica di remunerazione, anche sulla base di un'analisi di rilevanza dei fattori che possono incidere sulla generazione di valore nel lungo periodo; (ii) rafforzare il collegamento della remunerazione variabile ad obiettivi di *performance* di lungo termine, includendo, ove rilevanti, anche parametri non finanziari; (iii) definire criteri e procedure per l'assegnazione di indennità di fine carica.





Sezione I – Politica di remunerazione ed incentivazione del Gruppo 2021

1. PRINCIPALI NOVITÀ DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2021

La Relazione in materia di politica e remunerazione e sui compensi corrisposti è stata riorganizzata in due distinte sezioni: la prima riguarda le Politiche di remunerazione e incentivazione adottate dalla Banca per l'esercizio 2021 con riferimento agli Organi sociali della Banca e delle società controllate e ai dipendenti e collaboratori del Gruppo nonché i processi di attuazione di tali politiche, illustrando come la politica di remunerazione contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società. La deliberazione dell'Assemblea sulla prima sezione è vincolante.

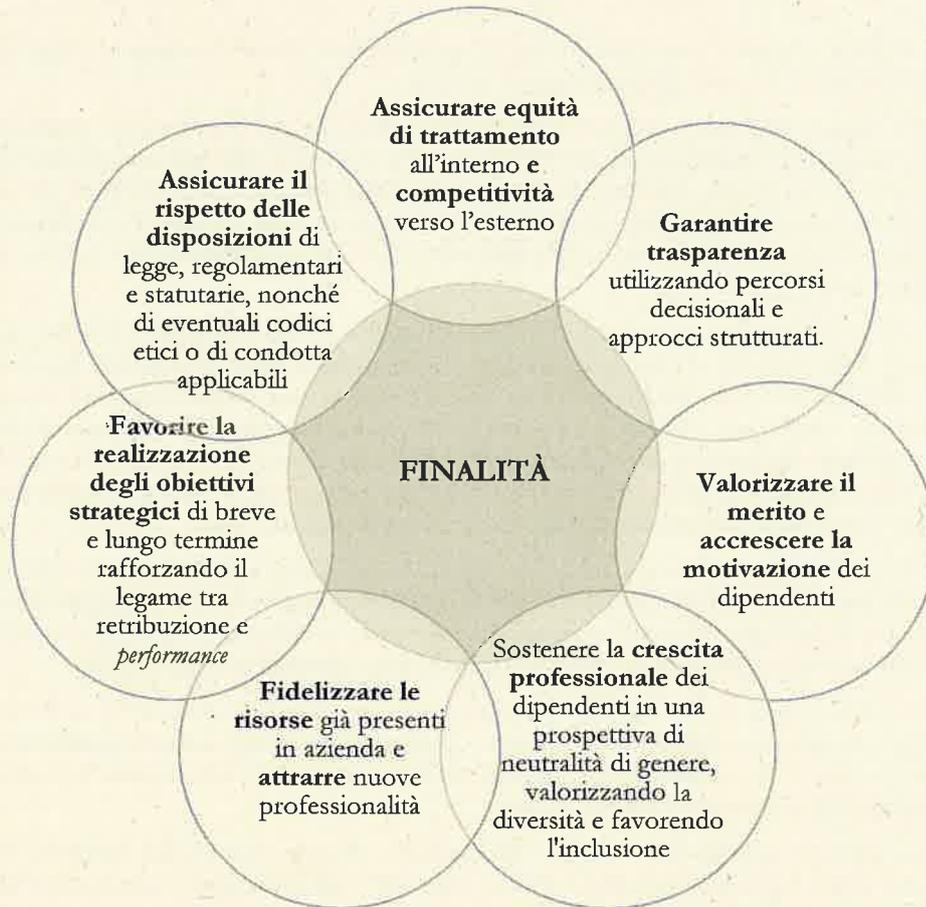
La seconda sezione, suddivisa a sua volta in due parti, con una prima parte che fornisce una rappresentazione qualitativa delle voci che compongono la remunerazione, mentre nella seconda parte sono riportati i compensi corrisposti in forma tabellare secondo le previsioni di cui allo Schema 7 bis dell'Allegato 3 al Regolamento Emittenti. La deliberazione dell'Assemblea sulla seconda sezione non è vincolante.

Ad eccezione della modifica alla struttura del documento di cui sopra, la politica di remunerazione 2021, si presenta sostanzialmente in linea di continuità con quella del 2020, anche in considerazione del voto ampiamente favorevole espresso dall'assemblea in sede di approvazione della relazione 2020 e dell'apprezzamento espresso dagli investitori istituzionali¹.

2. FINALITÀ

Le politiche di remunerazione del Gruppo, orientate al miglioramento della *performance* aziendale e alla creazione di valore nel tempo, in piena coerenza con le politiche di governo dei rischi, si prefiggono di:

¹ Indicazione fornita anche ai sensi della Direttiva UE 2017/828 (c.d. *Shareholder Rights Directive 2*).



La Banca Monte Paschi di Siena (la “Banca”), in qualità di Capogruppo, assicura che le retribuzioni riconosciute ed erogate nell’ambito delle diverse società del Gruppo siano **in linea** con il quadro regolamentare applicabile e i principi illustrati nelle presenti politiche di remunerazione, pur tenendo doverosamente conto delle caratteristiche e specificità di ciascuna società (e, dunque, graduando, altresì, l’applicazione di tali principi in base al criterio di proporzionalità, ove e nella misura in cui applicabile) e, per quanto riguarda le società estere, compatibilmente con il necessario rispetto della normativa localmente applicabile.

Tra i principi richiamati, occorre evidenziare in particolare quelli caratterizzanti l’Identità Strategica del Gruppo: Semplicità, Innovazione, Benessere e Ascolto, tramite i quali, consapevole del proprio ruolo nella società e sostenuta dal proprio bagaglio di tradizione e storia, la Banca si apre ad un cambiamento di prospettiva, facendo proprio l’orientamento secondo cui l’impresa nell’attuale contesto non è più chiamata unicamente a generare profitti, ma anche a realizzarli tramite comportamenti e progetti virtuosi; a prestare una sempre maggiore attenzione alle esigenze delle persone, delle comunità e dell’ambiente in cui opera, impegnandosi ad agire in modo efficace per la realizzazione dei valori con i quali è declinato il concetto di Sostenibilità per i clienti, i propri dipendenti ed i territori in cui è presente.

La Banca è costantemente impegnata a garantire per il proprio personale condizioni e ambienti di lavoro adeguati, in linea con le normative di salute e sicurezza, con una particolare attenzione nel conciliare gli obiettivi e le esigenze dell’azienda e le necessità personali e familiari dei dipendenti, anche tramite momenti continuativi di ascolto che suscitano idee e coinvolgimento nella realizzazione di nuovi percorsi.

Nel definire le politiche di remunerazione per il 2021 si è necessariamente dovuto tenere conto della situazione determinatasi con l’emergenza epidemiologica da COVID-19 prevedendo tra l’altro la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in *smart working* per un numero di dipendenti molto più



ampio rispetto a quanto contemplato fino ad oggi, rafforzando al contempo la digitalizzazione, la revisione dei processi e dell'organizzazione del lavoro.

Nell'anno appena trascorso è risultato evidente che l'adozione del "lavoro agile" consente in linea di massima un migliore bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro delle persone, garantendo al tempo stesso la produttività programmata e che l'utilizzo più diffuso di tale strumento ha avviato un processo di evoluzione culturale che sta determinando uno spostamento verso un concetto del lavoro basato non solamente sull'intensità e sulla durata della prestazione, ma sul contributo di ogni persona in termini di *output* effettivo e di risultati.

In tale ottica di cambiamento, è sempre maggiore l'attenzione nei confronti della *Diversity & Inclusion* (D&I), con particolare focus sui temi del genere e della disabilità, rispetto ai quali la Banca si impegna a favorire un clima che consenta l'espressione delle differenze, con azioni di supporto e valorizzazione delle persone e delle loro capacità. La *diversity* è una priorità strategica che consente anche di attrarre talenti, favorendo al contempo benessere organizzativo e produttività; risulta quindi necessario dotarsi di *policy* che garantiscano equità nell'accesso, nel percorso di carriera e nel trattamento economico, in modo da valorizzare le competenze di ciascuno nel rispetto delle diversità.

A tal fine, il Gruppo provvede a realizzare opportune iniziative per rendere più efficaci le proprie politiche aziendali ad esempio in materia di parità di genere, attuando un monitoraggio costante dei KPI esistenti, verificando gli indici dell'occupazione femminile in azienda, predisponendo iniziative come quelle volte a sostenere lo sviluppo manageriale delle donne in ruoli di responsabilità.

Particolare attenzione è rivolta inoltre al tema della disabilità, rispetto al quale la Banca si è resa partecipe di specifici progetti, con l'obiettivo di analizzare le diverse fasi di ingresso nel mondo del lavoro delle persone con disabilità, concentrandosi sul vissuto dei protagonisti, valorizzando le buone pratiche e individuando ambiti concreti di miglioramento.

Il 2021 sarà inoltre dedicato al tema delle "generazioni", essendo stata rilevata l'esigenza di focalizzare l'attenzione sulla popolazione *over 50*, per attuare iniziative di valorizzazione, motivazione e riconversione in sinergia con opportune politiche di *welfare*.

Le politiche di remunerazione del Gruppo rappresentano un'importante leva gestionale per un corretto orientamento del *management* e del personale verso una logica di contenimento e prudente gestione dei rischi assunti (inclusi i rischi legali e reputazionali); per indurre motivazioni e comportamenti improntati alla sobrietà e alla eticità negli affari, nonché alla trasparenza e correttezza nelle relazioni con la clientela così da evitare possibili situazioni di conflitto di interesse; per la costruzione di un dialogo e il perseguimento di un rapporto di fiducia con tutti gli *stakeholder*, rafforzando in tal modo la *governance* aziendale.

La finalità è quella di disegnare una strategia aziendale che valorizzi al meglio il capitale umano, sociale, relazionale e ambientale, ispirandosi alla sostenibilità, alla neutralità per genere non solo nelle politiche di remunerazione, ma anche nelle politiche di assunzione, di sviluppo di carriera, nei piani di successione, nell'accesso alla formazione, alla inclusività e all'incentivazione delle pari opportunità, e che realizzi al contempo una sempre maggiore coerenza retributiva tra ruoli e responsabilità confrontabili, anche in ottica di *attraction e retention* delle risorse chiave, fattore determinante per garantire il successo del Gruppo.

Le politiche saranno quindi focalizzate su principi di efficienza, equità, trasparenza, sostenibilità; sulla volontà di valorizzare il merito e la corrispondenza tra la *performance* fornita e i riconoscimenti personali, prestando allo stesso tempo la massima accortezza nell'evitare conflitti di interesse e nel rafforzare la cultura di conformità alle normative.

L'intento è quello di contribuire con sempre maggiore efficacia al perseguimento degli interessi economico-finanziari di Gruppo di lungo termine, ma anche al "*successo sostenibile*" di impresa. L'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio - lungo periodo, non può prescindere dal perseguimento di obiettivi legati alla responsabilità sociale d'impresa. In questo scenario le politiche di remunerazione possono giocare un ruolo strategico nel perseguire tali obiettivi; mediante un adeguato bilanciamento e dimensionamento della componente variabile della



remunerazione rispetto a quella fissa, e assicurando che la parte variabile della retribuzione risulti connessa a parametri di *performance* sia finanziari, che non finanziari, quest' ultimi cioè legati agli obiettivi ambientali, sociali e di *governance* (ESG). In questo scenario particolare attenzione viene data non solo ai risultati ottenuti, mediante un legame diretto tra prestazione e remunerazione, ma anche tramite una valutazione dell'oggettività e misurabilità delle condizioni cui la remunerazione è vincolata e agli indicatori utilizzati per la misurazione della stessa. A tal fine è previsto il mantenimento, nell'orizzonte annuale di durata della relazione, di un quadro articolato e bilanciato di obiettivi volti a garantire la redditività dell'azienda nel suo complesso e a rafforzare l'efficienza operativa nei settori di *business* tradizionali.

La politica di remunerazione supporta pertanto l'impegno del Gruppo volto a coniugare le necessità del Piano di Ristrutturazione, che prevede l'osservanza di una rigorosa disciplina finanziaria, assicurando la sostenibilità delle azioni e dei progetti futuri.

Le politiche per il 2021 sono state inoltre definite considerando gli orientamenti espressi dagli azionisti in occasione del voto assembleare del 18 maggio 2020 sulla Politica 2020, che ha visto una percentuale di voti favorevoli pari al 99,90% per la deliberazione sulla prima sezione della Relazione ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3 *bis* del TUF (voto vincolante) e del 99,92% per la deliberazione sulla seconda sezione della relazione ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6 del TUF (voto non vincolante), mentre il piano di *performance shares* per il pagamento di *Severance* a favore di personale è stato approvato con il 99,92% dei voti favorevoli.

L'esito della votazione ha confermato un significativo gradimento per l'articolazione, i criteri generali e i livelli retributivi previsti nella relazione, del quale si è tenuto conto nella riflessione e valutazione degli aggiornamenti e dei miglioramenti apportati.

La relazione 2021, che ha durata annuale, fino alla successiva Assemblea degli azionisti che sarà chiamata a deliberare in merito all'approvazione del bilancio 2021, oltre a essere stata opportunamente aggiornata in considerazione del modificato quadro normativo e regolamentare, è stata rivista nella sua struttura con l'obiettivo di uniformarsi a quanto previsto dal Regolamento Emittenti aggiornato in recepimento della *Shareholders Rights Directive II*, deliberato e pubblicato da Consob a dicembre scorso, inserendo una chiara suddivisione nelle due sezioni previste dal succitato regolamento:

- sezione I: **Politica in materia di remunerazione**, che indica (i) come contribuiscono le politiche alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società, ed è determinata tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della società; (ii) definisce le diverse componenti della remunerazione che possono essere riconosciute; (iii) specifica gli elementi della politica ai quali, in presenza di circostanze eccezionali indicate nell'articolo 123-ter, comma 3-*bis*, del TUF, è possibile derogare;
- sezione II: **Compensi corrisposti**, articolata in due parti con una prima parte che fornisce una rappresentazione qualitativa delle voci che compongono la remunerazione, mentre nella seconda parte sono riportati i compensi corrisposti in forma tabellare secondo le previsioni di cui allo Schema 7 *bis* dell'Allegato 3 al Regolamento Emittenti.

3. REGOLE DI GOVERNANCE

Le regole di *governance* e le autonomie decisionali in materia di retribuzione, definite in conformità con l'ordinamento giuridico e regolamentare di riferimento, sono funzionali a una corretta attuazione delle politiche di remunerazione in quanto rivolte a tutto il personale del Gruppo secondo logiche di coerenza, pur nel rispetto del diverso modo di fare *business* delle singole realtà aziendali, e sono estese a tutti i principali processi gestionali che vi impattano, con particolare *focus* su quelli che interessano il **Personale Più Rilevante**, ovvero "le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo", come definito dalle Disposizioni di Vigilanza.



L'impianto normativo in materia di remunerazione trova la sua fonte primaria in alcune norme dello Statuto sociale della Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. (di seguito lo "Statuto"), al quale si collega un'apposita *policy* interna di Gruppo, approvata dal Consiglio di Amministrazione della Banca (di seguito il "Consiglio di Amministrazione"). Tale *policy* garantisce l'allineamento tra le previsioni regolamentari e le deleghe interne e codifica compiti e responsabilità delle funzioni coinvolte nel processo di definizione e attuazione delle politiche di remunerazione di Gruppo.

Il compito di definire e di mettere in atto adeguate politiche di remunerazione e incentivazione è attribuito dallo Statuto all'Assemblea degli Azionisti (di seguito l'"Assemblea") che approva con voto vincolante la sezione di cui all'art. 123 *ter* comma 3 del TUF e con voto consultivo la sezione di cui all'art. 123 *ter* comma 4 del TUF - e al Consiglio di Amministrazione.

L'art. 13 dello Statuto² assegna, infatti, all'Assemblea ordinaria la facoltà di:

- determinare il compenso degli amministratori e dei sindaci;
- approvare le politiche di remunerazione e i piani di compensi basati su strumenti finanziari a favore dei consiglieri di amministrazione, dei dipendenti e dei collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato con la Banca;
- approvare i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica (ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione).

Le Disposizioni di Vigilanza attribuiscono inoltre all'Assemblea, qualora previsto dallo Statuto, la responsabilità di autorizzare, nell'ambito dell'approvazione delle politiche di remunerazione di Gruppo, la deliberazione di eventuali variazioni al limite 1:1 (e nel massimo di 2:1) tra remunerazione variabile e remunerazione fissa in capo alle società del Gruppo in cui opera il personale cui si riferisce la decisione, previa relativa modifica statutaria.

Spetta, invece, al Consiglio di Amministrazione (artt. 17 e 26 dello Statuto e sue declinazioni contenute nella *policy* interna della Banca) dare attuazione alle politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea, *in primis* riguardo a:

- a) la remunerazione degli amministratori che rivestono particolari cariche (tra i quali l'Amministratore Delegato e gli amministratori che compongono i comitati endo-consiliari previsti dallo Statuto) e del Direttore Generale;
- b) i provvedimenti riferentesi allo stato giuridico ed economico dei Vice Direttori Generali, dei responsabili delle strutture a diretto riporto del Consiglio di Amministrazione o dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale (in aderenza all'art.17 comma 2 lettera n) dello Statuto della Banca), dei Responsabili di Direzione, del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili, dei responsabili e del personale di livello più elevato delle Funzioni Aziendali di Controllo³;
- c) le norme generali inerenti allo stato giuridico ed economico del personale, comprese le relative tabelle di stipendi e assegni, come ogni altra norma occorrente da approvarsi in conformità di legge.

Il Comitato Remunerazione, costituito in seno al Consiglio di Amministrazione della Banca e attualmente composto da cinque amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti (fra cui il Presidente del Comitato), ha il compito - anche avvalendosi del supporto della funzione *Risk Management*, il cui responsabile è opportunamente coinvolto nelle riunioni del Comitato stesso - di esprimere un giudizio indipendente in ordine alle politiche e prassi retributive e di avanzare proposte al

² Disponibile sul sito della Banca all'indirizzo www.gruppompis.it, nella sezione CORPORATE GOVERNANCE - Modello di Governance.

³ È la citata *policy* interna (non lo Statuto) che riconduce all'autonomia del Consiglio di Amministrazione gli interventi sullo stato giuridico ed economico dei responsabili delle strutture di II livello delle Funzioni Aziendali di Controllo, qui intese nell'accezione di "personale di livello più elevato", di cui alle Disposizioni di Vigilanza Sez. II par. 2



Consiglio di Amministrazione in ordine alla remunerazione e al trattamento economico delle figure sopra citate *sub a)* e *b)*, il cui assetto retributivo è, in base allo Statuto e alla *policy* interna, di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione. I compensi dei membri del Comitato Remunerazione, in qualità di amministratori non esecutivi, non sono collegati ai risultati economici del Gruppo e non è previsto di destinare agli stessi piani di incentivazione di qualsivoglia natura (cfr. par. 5). È inoltre previsto nel regolamento di funzionamento del Comitato che, qualora il partecipante sia portatore di un interesse proprio o altrui con riferimento all'oggetto della deliberazione, lo renda noto al Comitato e si astenga dalla stessa, fermo restando che nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione⁴.

Il **Comitato Rischi e Sostenibilità** della Banca, composto da cinque amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti (fra cui il Presidente del Comitato) ha il compito di:

- assistere il Consiglio di Amministrazione nella definizione delle linee di indirizzo del sistema di controllo interno e di governo dei rischi e nella valutazione di adeguatezza ed efficacia di tale sistema;
- accertare che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione del Gruppo siano coerenti con il *Risk Appetite Framework* ("RAF").

L'**Amministratore Delegato**, su delega del Consiglio di Amministrazione, ha autonomia deliberativa sullo stato giuridico ed economico del personale di ogni ordine e grado, fatta eccezione per le figure sopra citate *sub a)* e *b)*, il cui assetto retributivo è come detto di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione.

Le funzioni della Banca **Risorse Umane, Compliance, Risk Management, Pianificazione, Revisione Interna e Legale e Societario**, secondo le rispettive competenze e con modalità comunque tali da preservarne l'indipendenza, partecipano fin dalle fasi di definizione e programmazione alla definizione ed eventuale revisione delle politiche e assicurano il contributo necessario a garantire la loro corretta rispondenza al quadro normativo di riferimento, oltre che il loro regolare funzionamento.

Infine, la funzione **Risorse Umane**⁵ della Banca attua le politiche sotto il profilo tecnico e operativo, presidiandone il coordinamento a livello di Gruppo (e sulle singole società), sia per le componenti retributive fisse che per quelle variabili, e assicura - tra l'altro - la coerenza tra le politiche stesse, le procedure di gestione delle risorse umane e i sistemi di remunerazione e incentivazione della Banca.

4. CONFORMITÀ

La conformità delle politiche di remunerazione di Gruppo ai requisiti normativi di riferimento e il rispetto degli impegni assunti nei confronti degli *stakeholder*, con particolare attenzione al presidio del livello qualitativo della relazione con la clientela e all'attuazione di comportamenti efficaci per una corretta gestione del rapporto, sono assicurati dal contributo fornito dalle Funzioni Aziendali di Controllo della Banca (*Compliance, Risk Management e Revisione Interna*), che, affiancando la funzione Risorse Umane, supportano gli organi aziendali nella fase di progettazione delle politiche di remunerazione stesse anche allo scopo di renderle coerenti con la propensione al rischio della Banca e intervengono nei corrispondenti processi attuativi.

In particolare, la funzione **Compliance** della Banca:

⁴ Indicazione fornita anche ai sensi della Direttiva UE 2017/828 (c.d. *Shareholder Rights Directive 2*).

⁵ Ricordiamo che, in base all'aggiornamento delle Disposizioni di Vigilanza del 23/10/2018, la funzione Risorse Umane non è più considerata Funzione Aziendale di Controllo al fine della remunerazione (ferma, tuttavia, l'applicazione, anche a tale funzione, dei principi che guidano il riconoscimento della remunerazione variabile nell'ambito delle Funzioni Aziendali di Controllo e, in particolare, della regola secondo cui la remunerazione variabile deve essere contenuta). Tale funzione "fornisce il proprio supporto alla funzione di conformità".



- verifica nel continuo e con periodicità annuale, in tempo utile per l'approvazione della relazione sulla remunerazione da parte dell'Assemblea, la coerenza delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate con l'impianto regolamentare esterno;
- predisporre una Relazione per il Comitato Remunerazione nella quale evidenzia eventuali aree di attenzione ai fini della conformità;
- di concerto con la funzione Risorse Umane della Banca, definisce, inoltre, l'insieme di requisiti necessari che quest'ultima è chiamata a osservare nel processo di attuazione operativa delle politiche di remunerazione.

La funzione **Risk Management** della Banca salvaguarda la sostenibilità delle politiche di remunerazione, vigilando sulla coerenza delle stesse e dei conseguenti sistemi di incentivazione con il RAF di Gruppo, producendo anche una relazione a supporto del Comitato Rischi e Sostenibilità e fornendo adeguato supporto al Comitato Remunerazione.

Infine, la funzione **Revisione Interna** della Banca è chiamata a verificare, con frequenza annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate dall'Assemblea e alla normativa in vigore, portandone gli esiti a conoscenza del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea.

La Banca, inoltre, si è avvalsa, per la verifica di alcuni specifici aspetti tecnico-legali delle politiche di remunerazione, dello studio BonelliErede⁶.

Al fine della definizione delle politiche di remunerazione, la Banca ha analizzato le *practices* dei principali gruppi bancari italiani e nel continuo si avvale della consulenza di Willis Towers Watson per le attività di *benchmarking* (cfr. par. 6.1)⁷.

⁶ Indicazione fornita anche ai sensi dell'art 450 (1) (a) del Regolamento UE 575/2013.

⁷ Indicazione fornita anche ai sensi della Direttiva UE 2017/828 (c.d. *Shareholder Rights Directive 2*).



5. LA REMUNERAZIONE DI AMMINISTRATORI E SINDACI

L'Assemblea ordinaria degli azionisti, nella seduta del 18 maggio 2020, ha eletto il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale e deliberato i compensi annui lordi spettanti, nella misura *pro tempore* dovuta, per il triennio 2020-2022 per gli incarichi di Amministratore senza deleghe, di Presidente del Consiglio di Amministrazione, di Sindaco Effettivo e di Presidente del Collegio Sindacale della Banca.

Per il triennio 2020-2022 la remunerazione degli Amministratori senza deleghe prevede un compenso annuo lordo fisso, ferma la possibilità, per il Consiglio di Amministrazione, di deliberare ulteriori compensi annui lordi fissi per i componenti dei comitati interni al Consiglio di Amministrazione e/o compensi per particolari incarichi (ai sensi dell'art. 2389 comma3 c.c.).

Nella tabella che segue sono riassunti gli importi deliberati per il triennio 2020-2022:

Ruolo	Compenso annuo lordo	Indennità di partecipazione giornaliera (**)
Consiglio di Amministrazione:		
Presidente	110.000	-
Amministratore Delegato	- (*)	-
Altri Amministratori (***)	65.000	-
Collegio Sindacale:		
Presidente	80.000	-
Sindaci	65.000	-

(*) Il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 22/5/2020 ha deliberato per il Dott. Bastianini una remunerazione unica ed omnicomprensiva per gli incarichi di Direttore Generale e Amministratore Delegato, comprensiva dei compensi annui, nonché delle medaglie di presenza eventualmente spettanti, per l'esercizio dei poteri di Amministratore Delegato. Per l'intera durata del periodo di ristrutturazione della Banca (salvo diverse indicazioni dalle autorità competenti), il pacchetto complessivo del *manager*, ivi comprese le componenti di *benefit* sarà erogato in conformità con l'applicazione del *salary cap* sulle remunerazioni in base ai *commitment* assegnati dalla Commissione Europea (vedi par 6.1 per informazioni più dettagliate sul *salary cap*).

(**) Come si evince dalla tabella, nessun compenso è previsto a titolo di medaglia di presenza per la partecipazione alle riunioni consiliari, del Collegio Sindacale e ai comitati endo-consiliari. (***) Compreso le Vicepresidenti.

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 12/6/2020, ha deliberato i compensi annui lordi degli amministratori relativamente alla loro partecipazione ai comitati interni al Consiglio di Amministrazione (Comitato Rischi e Sostenibilità, Comitato per le operazioni con le Parti Correlate, Comitato Nomine e Comitato Remunerazione). Tali compensi, di livello inferiore rispetto a quelli dei principali *competitor*, sono stati definiti in coerenza con le severe politiche in materia di remunerazione imposte dai *commitment* e con i *constraint* finanziari del piano di ristrutturazione 2017-2021. Di seguito il dettaglio:

Ruolo	Compenso annuo lordo	Indennità di partecipazione giornaliera
Comitato Rischi e Sostenibilità:		
Presidente	25.000	-
Altri Componenti	15.000	-
Comitato per le operazioni con le Parti Correlate:		
Presidente	15.000	-
Altri Componenti	10.000	-
Comitato Nomine:		
Presidente	15.000	-
Altri Componenti	10.000	-
Comitato Remunerazione:		



Presidente	15.000	-
Altri Componenti	10.000	-

Infine, per l'unico Amministratore della Banca componente l'Organismo di Vigilanza L. 231/2001 è previsto il seguente compenso:

Ruolo	Compenso annuo lordo	Indennità di partecipazione giornaliera
Organismo di Vigilanza 231/2001:		
Consigliere Indipendente	10.000	-

Con riferimento agli amministratori non esecutivi e ai componenti del Collegio Sindacale è confermato il principio, a suo tempo approvato dall'Assemblea, di non prevedere alcun legame con i risultati economici conseguiti dal Gruppo, né di destinare agli stessi piani di incentivazione di qualsivoglia natura.

Non sono previsti trattamenti in misura predeterminata a favore degli amministratori in caso di cessazione dalla carica.

Per i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Banca, in analogia alle previsioni in essere per i dipendenti, è prevista la stipula di una polizza assicurativa a copertura degli infortuni professionali, di una copertura sanitaria e di una specifica copertura per il Covid-19.

Per completezza si evidenzia che i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Banca e delle società controllate, sono beneficiari inoltre di una copertura assicurativa "Directors & Officers Liability" (D&O), che copre la responsabilità civile⁸ degli amministratori, sindaci e dirigenti derivante da presunti fatti illeciti da questi compiuti nell'esercizio delle proprie funzioni. La polizza D&O è stata stipulata a livello di Gruppo in attuazione della Delibera Assembleare del 11 aprile 2019 e rinnovata successivamente nell'ambito dei limiti previsti dalla suddetta delibera.

Anche per i componenti degli organi sociali delle società controllate è confermato il principio di non prevedere alcun legame con i risultati economici conseguiti dal Gruppo e/o la partecipazione a piani di incentivazione di qualsivoglia natura fatti salvi per gli eventuali amministratori non esecutivi di tali società che siano anche dipendenti di altra società del Gruppo e che, in quanto tali, possono essere beneficiari di piani di incentivazione in conformità con quanto riportato nel par. 6.3.

È inoltre previsto, per i dipendenti del Gruppo che ricoprono incarichi societari non esecutivi su designazione della Capogruppo e/o di una controllata, la rinuncia agli emolumenti previsti per la carica di consigliere o membro del collegio sindacale (quest'ultimo solo con riferimento alle società collegate), a fronte del preventivo assenso, in forma scritta, da parte del dipendente interessato.

⁸ Escluso il caso di dolo.



6. LA POLITICA DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

6.1 Principi generali

L'attuazione delle politiche di remunerazione del personale, approvate dall'Assemblea, è di competenza del Consiglio di Amministrazione (con facoltà di sub-delega all'Amministratore Delegato su tematiche specifiche, in conformità con lo Statuto e la normativa vigente), che orienta le proprie scelte al perseguimento delle finalità descritte nel secondo capitolo della presente sezione.

Per **remunerazione**, come da Circolare n. 285/2013 della Banca d'Italia, si intende "ogni forma di pagamento o beneficio, incluse eventuali componenti accessorie (c.d. "allowances"), corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari, servizi o beni in natura (*fringe benefits*), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale alla banca o ad altre società del gruppo bancario⁹".

La politica retributiva della Banca è influenzata dagli impegni previsti dai *commitment* e quindi anche da una politica restrittiva in materia di remunerazione variabile¹⁰. In particolare, il 4/7/2017 la Commissione Europea ha approvato il piano di ricapitalizzazione precauzionale della Banca che, tra l'altro, ha richiesto l'assunzione di una serie di impegni, già sopra richiamati, da parte del Gruppo (i c.d. "commitment") a partire da tale data e fino alla fine del periodo di ristrutturazione (31/12/2021). Fra questi rileva l'impegno del

Gruppo ad applicare severe politiche in materia di remunerazione degli *executive* e, in particolare, a far sì che la remunerazione complessiva dei singoli non superi il salario medio dei dipendenti di inizio piano (2016) moltiplicato per dieci (*salary cap*). La Banca assicura l'applicazione di tale *commitment* nei confronti dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e delle altre figure apicali.

Premesso quanto sopra gli assetti retributivi sono definiti in correlazione alle prassi di mercato applicabili (vedi *box* sul "benchmarking") e sono composti da una **componente fissa** e una **componente variabile**, la cui dettagliata descrizione è riportata nei successivi paragrafi 6.2 e 6.3.

La combinazione tra componente fissa e componente variabile (c.d. "*pay mix*") è stabilita *ex ante* per ciascuna sottocategoria di personale, in conformità con quanto prescrivono le disposizioni in materia, in modo da non indurre a comportamenti orientati a un'eccessiva assunzione di rischi (cfr. par. 7.1 e 7.2).

⁹ Conformemente a quanto previsto dalla normativa regolamentare applicabile, "possono non rilevare i pagamenti o i benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi".

¹⁰ Indicazione fornita anche ai sensi della Direttiva UE 2017/828 (c.d. *Shareholder Rights Directive 2*).

BENCHMARKING

Al fine di verificare il posizionamento retributivo delle risorse della Banca e del Gruppo assegnate ai vari ruoli rispetto al mercato esterno, sono stati puntualmente identificati specifici panieri di *peer*:

- per i **ruoli** di competenza del C.d.A. una selezione di società italiane, tratte dall'indagine 2020 *Executive Remuneration Survey - Italy* di Willis Towers Watson, simili al Gruppo Montepaschi per modello di *business* e complessità organizzativa (n. 13 aziende dei comparti bancario e assicurativo: Banco BPM, BPER, UBI, Carige, Bancoposta, Cariparma, Illimity, ING Bank, Mediobanca, Banca IFIS, Unicredit, Generali Italia, Aviva Italia);
- per gli altri ruoli di **responsabilità di Direzione Generale e Area Territoriale**, l'indagine 2020 *Financial Services- Banking Report Italy* di Willis Towers Watson, che comprende 45 aziende;
- per i **ruoli di Rete e per i ruoli operativi** l'indagine **Retributiva Credito e Finanza** realizzata da **ABI** in collaborazione con Deloitte Consulting S.r.l., che ha visto nel 2020 la partecipazione di n. 28 aziende/gruppi tra i principali *player* del mercato del credito italiano.



Nei paragrafi che seguono sono riportati gli elementi fondamentali che caratterizzano l'articolazione della retribuzione.

6.2 La remunerazione fissa

6.2.1 Definizione e politica retributiva

La **remunerazione fissa ha natura stabile e irrevocabile** (i.e. non può essere unilateralmente ridotta dalla Banca, al di fuori dei casi previsti dalla legge), ed è determinata e corrisposta entro *range* predefiniti, sulla base di criteri prestabiliti e verificabili – quali, ad esempio, i livelli di esperienza professionale e di responsabilità – che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle *performance* della Banca. Le possibili modifiche nel tempo avvengono al mutare di tali criteri ovvero al fine di conseguire un riallineamento rispetto ai parametri retributivi di mercato:

I livelli tabellari, previsti dalla normativa di settore, possono essere in alcuni casi integrati da interventi tesi a **valorizzare il contributo gestionale e specialistico** espresso, ricercando **una migliore correlazione** tra il c.d. *grade* della **posizione organizzativa** ricoperta (vedi box sulla "Pesatura delle posizioni"), i **relativi livelli retributivi** espressi dal mercato, quelli interni alla banca rilevati su ruoli comparabili e la **retribuzione fissa** della risorsa.

In linea generale, per ciascun *grade* sono definite e aggiornate nel tempo apposite fasce retributive con valori di *midpoint*, ampiezza percentuale, progressione (i.e. distanza tra i *midpoint* di *grade*) e *overlap* percentuali tra le fasce, al fine di strutturare maggiormente gli approcci alle revisioni retributive e minimizzare la discrezionalità. Il posizionamento all'interno della fascia di appartenenza è infatti determinato da una serie di fattori predefiniti, tra i quali la *performance* continuativa, la cultura del rischio e della trasparenza espresse, la strategicità dell'attività presidiata, la rischiosità del ruolo ricoperto e infine la difficoltà di reperire figure analoghe. Questo approccio permette di garantire l'equità salariale anche in termini di neutralità di genere.

Inoltre, possono essere attribuite a soggetti che ricoprono specifiche posizioni o ruoli, indennità caratterizzate da importi:

- determinati *ex ante* in base a specifici criteri di valutazione e basati sulla complessità del ruolo esercitato;
- corrisposti a tutte le risorse in situazioni effettivamente comparabili;

PESATURA DELLE POSIZIONI

Il Gruppo, per la pesatura delle posizioni, si avvale del supporto della società di consulenza internazionale Willis Towers Watson, che, utilizzando la metodologia proprietaria (c.d. "*Global Grading System*"), effettua il *job levelling* dei principali ruoli aziendali, consentendo di costruirne un ordinamento decrescente.

Ognuno di questi **ruoli** è valutato in base alla **natura e al livello di complessità del contributo fornito al business** tramite fattori quantitativi e qualitativi, inclusi fattori di valutazione organizzativi e connessi al governo del rischio, che consentono di identificarne il relativo **grade**.

Il *grade*, una volta assegnato, consente di valutare nel continuo sia l'equità interna, verificando la coerenza dei pacchetti retributivi delle risorse a parità di livello di classificazione, che la competitività esterna tramite il confronto con il mercato. Per i ruoli apicali di competenza del C.d.A. l'analisi viene ulteriormente sofisticata e considera non solo il *grade* ma anche il ruolo ricoperto mediante il confronto con i medesimi ruoli o ruoli più prossimi presenti sul mercato e appartenenti allo stesso *grade* o a *grade* limitrofi, consentendo una più precisa valutazione retributiva rispetto al mercato di riferimento.



- non collegati alla *performance* e - comunque - non idonei a creare incentivi all'assunzione di rischi;
- non passibili di riduzione o sospensione sino a che non venga meno o non muti sostanzialmente la condizione oggettiva (posizione, ruolo, sede) che ne ha determinato l'attribuzione;
- revocati, in ogni caso, all'uscita dalle specifiche posizioni e/o ruoli che ne hanno determinato l'attribuzione¹¹.

Può essere inoltre riconosciuta una indennità di disagio nel caso in cui l'attribuzione di un determinato incarico o l'assegnazione di una sede di lavoro, implicino per la risorsa una sensibile variazione della propria situazione personale; in particolare, ci si riferisce a casistiche per le quali la risorsa debba far fronte a maggiori spese, anche sopravvenute, per mobilità (lavoro – residenza) e costo della vita (ad es. servizi, utenze, alloggi, ecc.).

In continuità con lo scorso anno gli interventi aziendali sulla componente fissa della remunerazione continueranno ad essere caratterizzati, anche in considerazione dei vincoli di costo posti dal piano di ristrutturazione e dai citati *commitment*, da una forte selettività e da esigenze di elevata "prioritizzazione" degli stessi. In tale scenario, i descritti processi di *benchmarking*, *job levelling* e utilizzo delle fasce retributive definite per ogni *grade*, risulteranno sempre più funzionali per ricercare la migliore distribuzione delle risorse disponibili.

Equiparabile alla remunerazione fissa è la componente ricorrente dei consulenti finanziari, che rappresenta l'elemento più stabile e ordinario della loro remunerazione; è costituita dalla remunerazione provvigionale riconosciuta, sulla base dei contratti individuali dei singoli Consulenti Finanziari, in relazione ai prodotti e servizi collocati e gestiti. (cfr. paragrafo 6.4.2).

6.2.2 I *benefit* e gli altri trattamenti

Nell'ambito della **componente fissa della remunerazione**, il Gruppo prevede per i propri dipendenti alcuni interventi che - di fatto - ampliano l'offerta retributiva sotto il profilo strutturale, elevando i livelli di motivazione e di appartenenza. In particolare, anche attraverso la **contrattazione di II livello** e i lavori di **commissioni paritetiche**, viene consolidato il modello "*Welfare MPS*", in un'ottica di compatibilità economica e sostenibilità complessiva, con l'introduzione di istituti quali "MP Solidale"¹², "Lavoro Agile", un sistema di permessi e congedi a sostegno in particolare della genitorialità, ecc.

Fra gli istituti a sostegno della persona ricordiamo, a titolo esemplificativo:

- il **contributo aziendale al Fondo di Previdenza Complementare**, previsto nella misura fissa del 2,5% della base imponibile utile ai fini del Tfr a favore di tutti i dipendenti e l'accesso alla previdenza complementare aziendale previsto per tutti i dipendenti delle aziende del Gruppo e per i loro familiari fiscalmente a carico;
- la **polizza infortuni e la copertura sanitaria**, quest'ultima a favore oltre che dei dipendenti in servizio, anche degli ex dipendenti inseriti nel Fondo di Solidarietà e in quiescenza, inclusi i familiari a carico. Nell'ambito dell'emergenza sanitaria è stata sottoscritta anche per il 2021 la Copertura Assicurativa Covid 19 e è prevista la possibilità di rimborso del vaccino antinfluenzale per i colleghi appartenenti alle categorie a rischio;

¹¹ In seguito all'assegnazione a nuovo ruolo e/o posizione la congruità dell'assetto retributivo complessivo del titolare viene rivalutata sulla base del *grade* riferito alla nuova posizione (come individuato sulla base del sistema di *Global Grading System* descritto nel riquadro "Pesatura delle posizioni").

¹² L'iniziativa è realizzata mediante la costituzione di un bacino annuale di ore di assenza retribuita, volontariamente alimentato da parte dei dipendenti mediante la donazione di ore di permesso retribuito, una o più giornate di ferie o di quote della retribuzione da parte dei Dirigenti, a beneficio del personale appartenente alle categorie delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi che abbia necessità di una dotazione di permessi in aggiunta a quelli individualmente spettanti per far fronte a gravi e accertate situazioni personali e/o familiari.



- i **buoni pasto**, con trattamento più favorevole rispetto al CCNL, sia per importo (Euro 6,00, rispetto a Euro 1,81 del CCNL), che per perimetro di beneficiari (anche Quadri Direttivi di III e IV livello retributivo);
- le **condizioni agevolate su talune operazioni bancarie** (in particolare di finanziamento);

e quelli concessi *ad personam*, secondo processi di assegnazione predefiniti e strutturati, come:

- la fornitura dell'**alloggio in sub-locazione** sulla sede di lavoro o nei pressi della stessa per le esigenze abitative personali e familiari, in caso di trasferimento a iniziativa aziendale, o, in alternativa, l'**indennità di pendolarismo**.
- l'**auto aziendale a uso promiscuo**, con oneri a carico della Banca, per persone che ricoprono ruoli di particolare rilevanza organizzativa o che prevedono esigenze di mobilità sul territorio e Dirigenti con trattamento "personalizzato";
- le **coperture assicurative "caso invalidità permanente da malattia" e "caso morte da malattia"** per la categoria dei Dirigenti.

Può essere previsto il mantenimento dei *benefit* alloggio e auto ad uso promiscuo per un periodo non superiore a 3 mesi successivi alla cessazione del rapporto. Le coperture sanitarie e assicurative rimangono in vigore, per tutti i soggetti, fino alla naturale scadenza annuale¹³.

Per completezza, in attuazione della Delibera Assembleare del 11 aprile 2019, la Banca ha confermato per i Dirigenti del Gruppo, in analogia a quanto previsto per gli amministratori e i sindaci, la copertura assicurativa "*Directors & Officers Liability*" (D&O) che copre la responsabilità civile¹⁴ derivante da presunti fatti illeciti da questi compiuti nell'esercizio delle proprie funzioni.

La suddetta deliberazione ha autorizzato la stipula della D&O con durata annuale e conferito al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ogni più ampio potere per il rinnovo annuo di tale copertura assicurativa, informando l'Assemblea sui costi effettivamente sostenuti e gli ambiti di utilizzo della stessa.

6.2.3 L'indennità delle Funzioni Aziendali di Controllo

Ai responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo¹⁵ sino al terzo livello organizzativo e al Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili è assegnata un'indennità di posizione volta a bilanciare le significative responsabilità ascritte al ruolo ricoperto, preservandone al contempo l'indipendenza.

Tale indennità è da ricondursi, secondo i principi e le definizioni di cui alla Circolare Banca d'Italia n. 285/2013, alla retribuzione fissa in quanto:

- è determinata *ex ante* sulla base di criteri oggettivi, prestabiliti e non discrezionali, quali, in particolare, i livelli di responsabilità;
- ha natura stabile e irrevocabile sin tanto che permane la condizione che l'ha determinata (il diritto all'assegnazione viene meno solo nel caso in cui il beneficiario cessi di ricoprire il ruolo);
- non dipende e non è in alcun modo subordinata (né nella sua erogazione, né nel suo ammontare) alla *performance* aziendale e/o individuale e pertanto non crea incentivi all'assunzione di rischi.

6.3 La remunerazione variabile

¹³ Indicazione fornita anche ai sensi della Direttiva UE 2017/828 (c.d. *Shareholder Rights Directive 2*).

¹⁴ Escluso il caso di dolo.

¹⁵ Così come definite da apposita *policy* aziendale sulla base delle Disposizioni di Vigilanza.



6.3.1 Definizione

La remunerazione variabile include:

- ogni pagamento o beneficio il cui riconoscimento o la cui erogazione dipende dalla *performance*, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, ecc.), o da altri parametri (es. periodo di permanenza), escluso il trattamento di fine rapporto e le indennità di mancato preavviso stabiliti dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro, così come descritto nel paragrafo 6.3.2;
- i benefici pensionistici discrezionali e le pattuizioni sui compensi relativi alla cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica (*golden parachutes*) descritti nel successivo paragrafo 6.3.4;
- le componenti “*Non Core*” descritte nel paragrafo 6.3.3.

La correlazione della componente variabile con la *performance* (per le forme di remunerazione variabile che non siano legate a parametri diversi) permette di attuare un **meccanismo di differenziazione e meritocrazia**, e, non meno importante, di **allineare gli interessi del management e dei dipendenti a quelli degli azionisti**.

Tutti gli strumenti di remunerazione variabile:

- sono soggetti, laddove applicabili ai limiti posti alle distribuzioni di variabile previsti dalle Disposizioni di Vigilanza in applicazione dell’art. 141 della Direttiva CRD IV o, qualora tali limiti non siano rispettati, alla presenza di un Ammontare Massimo Distribuibile (AMD) positivo;
- vengono attivati nella misura in cui vi sia capienza economica nell’ambito del costo del personale e in particolare della dotazione annuale complessivamente prevista per la remunerazione variabile (c.d. “*bonus pool*”), determinata in conformità con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, e in modo specifico con quanto stabilito relativamente alle banche che beneficiano di aiuti stato (cfr. Titolo IV Cap. 2 Sez. V paragrafo 1 della Circolare n. 285/2013);
- sono assoggettati a *malus* (laddove siano previsti meccanismi di differimento) e *claw back* all’eventuale verificarsi di determinati eventi, così come descritto nel paragrafo 8.2;
- sono parametrati a specifici indicatori di *performance risk adjusted*, liquidità e patrimonio, sia di Gruppo che di singole entità aziendali, definiti, valorizzati e formalizzati anche sulla base delle indicazioni vincolanti della funzione *Risk Management*, nonché opportunamente differenziati in virtù della tipologia di strumento;
- sono soggetti alle regole previste nei successivi paragrafi 7.1 e 7.2;
- non possono essere oggetto di strategie di copertura personali o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possono alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi, come previsto nel successivo paragrafo 8.3.

I principali strumenti a supporto della determinazione della remunerazione variabile in uso nel Gruppo possono essere logicamente articolati in quattro aggregati:

- componenti “*Core*”;
- componenti “*Non Core*”;
- compensi legati alla risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o alla cessazione anticipata della carica;
- remunerazione dei collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato.

Nei paragrafi successivi sono illustrate per ognuno di tali aggregati le leve variabili utilizzabili nell’ambito del Gruppo.

6.3.2 Le componenti “*Core*”





Le leve variabili teoricamente attivabili includono anzitutto quelle classificabili tra le componenti *core* in quanto ritenute strumenti incentivanti in senso stretto. La loro eventuale attivazione viene decisa ogni anno sulla base di vari fattori (condizioni di contesto, vincoli regolamentari e normativi, risorse a disposizione, ecc.) e motivata al Consiglio di Amministrazione, chiamato ad autorizzarle sulla base della proposta del Comitato Remunerazione e del parere del Comitato Rischi e Sostenibilità in merito alla coerenza dell'intero impianto con il *Risk Appetite Framework*.

RAF e RAS

Il *Risk Appetite Framework* ha l'obiettivo di assicurare coerenza nel continuo tra il profilo di rischio effettivo del Gruppo (*risk profile*) e la propensione al rischio deliberata *ex ante* dal Consiglio di Amministrazione (*risk appetite*), tenuto conto di eventuali soglie di tolleranza (*risk tolerance*) e, comunque, entro i limiti massimi ammissibili (*risk capacity*) che derivano da requisiti regolamentari o altri vincoli imposti dalle Autorità di Vigilanza.

Il RAF viene formalizzato almeno annualmente in un *Risk Appetite Statement* ("RAS"), approvato dal Consiglio di Amministrazione e declinato su un insieme di *key risk indicators* definiti a livello di Gruppo, *legal entity* e *business unit*, in accordo con i processi approvati internamente dallo stesso Consiglio.

Per ogni indicatore vengono fissate *ex ante* soglie *target* di *risk appetite* più conservative rispetto alle soglie di *risk tolerance*, che a loro volta sono più conservative delle soglie di *risk capacity*.

Tali leve dipendono strettamente dalla *performance* del Gruppo e di struttura, prevedendo:

- condizioni di **attivazione ed erogazione formalizzate *ex ante* e trasparenti**;
- predeterminati obiettivi quantitativi e qualitativi, **sia finanziari sia non finanziari e connessi alla responsabilità sociale d'impresa**, tali da consentire un costante collegamento tra sostenibilità nel tempo, performance corretta per il rischio, conformità e remunerazione¹⁶;
- **identificazione *ex ante* e previsione di meccanismi di rimodulazione *ex post* dei "bonus pool"**, in correlazione con la situazione finanziaria e patrimoniale della Banca;
- **bonus target individuali predefiniti** (per ruolo o aggregazioni di ruolo).

In considerazione dei *constraint* finanziari derivanti dal piano di ristrutturazione della Banca, si ritiene non vi siano a oggi i presupposti per l'attivazione nel corrente esercizio dei sistemi di incentivazione variabile per il personale dipendente del Gruppo.

6.3.3 Le componenti "Non Core"

Nell'ambito delle componenti "non *core*" della remunerazione variabile sono previsti alcuni strumenti¹⁷, erogati in via continuativa a risorse in servizio, e funzionali, a seconda dei casi, alla difesa del patrimonio della Banca in caso di uscita di risorse chiave dalle filiere commerciali ovvero a garantire maggiore stabilità, trattenendo risorse strategiche con competenze elevate. Più in dettaglio:

a) Patto di non concorrenza

¹⁶ Indicazione fornita anche ai sensi della Direttiva UE 2017/828 (c.d. *Shareholder Rights Directive 2*).

¹⁷ Tali strumenti verranno attivati ed erogati nel rispetto della normativa, anche regolamentare, tempo per tempo applicabile e in coerenza con eventuali indicazioni da parte dei competenti enti regolatori nazionali ed esteri.



Il patto di non concorrenza è un accordo tra la Banca e il dipendente, che limita la facoltà di quest'ultimo di svolgere attività professionali in concorrenza con la Banca in seguito alla cessazione del rapporto di lavoro, prevedendo, in caso di violazione, il pagamento di una penale.

A fronte dell'impegno viene riconosciuto al dipendente (come imposto dall'art. 2125 c.c.), di norma in costanza di rapporto¹⁸, un congruo corrispettivo mensile predeterminato in misura fissa.

Lo strumento viene attribuito dopo un periodo di osservazione iniziale a favore di figure chiave di rete: in particolare viene attribuito a tutti i *Private Banker/Family Officer* in possesso di determinati requisiti e ai loro responsabili con un'articolazione di importi secondo livelli di portafoglio predefiniti.

Il patto è mantenuto per tutto il periodo nel quale permangono le condizioni che ne hanno determinato l'attribuzione.

b) Attribuzioni legate alla permanenza

Si tratta di strumenti utilizzati a scopo di *retention* del personale (quindi non collegati alla *performance*), in particolare nelle seguenti forme:

- **patto di prolungamento del tempo di preavviso:** si tratta di un accordo mediante il quale il dipendente si impegna a osservare, in caso di dimissioni, un periodo di preavviso più lungo di quello previsto dal contratto collettivo applicabile¹⁹, a fronte di un compenso fisso predeterminato in una certa misura percentuale della remunerazione fissa;
- **patto di stabilità:** si tratta di un accordo mediante il quale il dipendente si impegna a non recedere dal rapporto per un periodo predeterminato di tempo, in cambio di un compenso fisso predeterminato in una certa misura percentuale della remunerazione fissa e con previsione di una penale a carico del dipendente in caso di violazione dell'impegno.

Ambedue tali strumenti sono utilizzati in prevalenza per risorse in posizioni con rischio *retention* e/o in possesso di competenze chiave.

Nella gamma degli strumenti di remunerazione variabile rientrano, inoltre, gli *stage* formativi, iniziative che prevedono una gratificazione ai dipendenti attraverso l'erogazione di formazione specialistica, e i *contest*, ovvero campagne dal costo molto limitato e di importo singolo contenuto, ma efficaci nel supportare le attività di *business* anche in ottica di *acquisition/retention* di clientela, in quanto incentivano nelle strutture operative iniziative commerciali e di stimolo alla produttività, in linea con le esigenze finanziarie dei clienti. Per i *contest* può essere previsto il differimento di una quota parte degli importi, anche al fine di favorire la *retention* di figure chiave, quali ad esempio risorse del comparto *Private*. Il riconoscimento degli importi è subordinato alla permanenza in servizio alla data di erogazione²⁰ e avviene in conformità con le previsioni di cui al paragrafo 6.3.1. L'attivazione degli *stage* formativi e dei *contest* viene ogni volta attentamente analizzata e puntualmente regolamentata, anche per assicurare che non costituisca un incentivo a spingere la commercializzazione di specifici prodotti o strumenti finanziari ed avviene sempre in conformità con le regole previste per tutte le componenti di remunerazione variabile (vedi paragrafo 6.3.1), con particolare riguardo anche alle previsioni normative (es. Trasparenza, MIFID II, IDD) e alle regole di condotta nei confronti della clientela. Ciascuna iniziativa prevede clausole di esclusione in caso di comportamento individuale non adeguato, quale ad esempio la presenza di procedimenti disciplinari o il mancato completamento della formazione obbligatoria.

In casi straordinari la Banca può ricorrere, infine, all'erogazione di strumenti quali:

- **bonus d'ingresso**, accordati limitatamente al primo anno di impiego e solo nel caso in cui siano rispettati i requisiti prudenziali oppure al momento dell'assunzione anche per finalità di *attraction*

¹⁸ I patti attualmente in essere presso la Banca prevedono tutti un pagamento del corrispettivo in costanza di rapporto. È peraltro fatta salva la possibilità di prevedere l'erogazione del corrispettivo dopo la cessazione del rapporto (cfr. al riguardo, con riferimento al Personale Più Rilevante, quanto specificato alla Sezione II in materia di *severance*).

¹⁹ In particolare, 6 / 12 mesi rispetto a quanto previsto dal contratto collettivo (n.1 mese per Aree Professionali e Quadri Direttivi e n. 3 mesi per i Dirigenti).

²⁰ Indicazione fornita anche ai sensi della Direttiva UE 2017/828 (c.d. *Shareholder Rights Directive 2*).



(non soggetti alle norme sulla struttura della remunerazione variabile e non inclusi nel limite del rapporto variabile/fisso della remunerazione del primo anno solo ove corrisposti in un'unica soluzione al momento dell'assunzione²¹);

- **una tantum**, ossia riconoscimenti monetari di importo contenuto finalizzati al rafforzamento dell'*engagement* di singole risorse che si sono particolarmente distinte a livello individuale;
- **retention bonus**, ovvero singole erogazioni a fronte di motivate e documentate ragioni legate all'opportunità di mantenere la permanenza in servizio della risorsa per un periodo di tempo predeterminato e/o collegato a uno specifico evento (es. completamento di un processo di ristrutturazione aziendale o di un'operazione straordinaria).

Salvo quanto sopra specificato con riferimento ai **bonus d'ingresso**, tutti i restanti importi di cui al presente paragrafo (ivi incluso il corrispettivo del patto di non concorrenza, ma solo per l'eventuale quota che ecceda un anno di remunerazione fissa²²) vengono erogati in coerenza con le regole applicabili previste per l'erogazione delle remunerazioni variabili. In particolare:

- (i) per i dipendenti membri del Personale Più Rilevante vengono osservate le modalità di erogazione previste al paragrafo 7.1 (e dunque erogazione in parte differita e in parte in strumenti finanziari, assoggettamento e clausole di *malus* e *claw back*, ecc.) a seconda del relativo *cluster* di appartenenza;
- (ii) per il restante personale il corrispettivo viene erogato interamente *up front* e in denaro, ma con assoggettamento ai normali meccanismi di *claw back* (vedi paragrafo 8.2).

Il pagamento di tali importi viene inoltre effettuato solo se compatibile con livelli patrimoniali e di liquidità sufficienti a fronteggiare le attività della Banca.

Tra gli strumenti attivabili per il personale del Gruppo non sono attualmente previsti benefici pensionistici discrezionali.

L'erogazione di tali strumenti, funzionale anche al risparmio strutturale sul costo del lavoro, avviene sulla base di specifici processi decisionali prestabiliti e ben documentati, in coerenza con il quadro regolamentare vigente²³ e tenendo conto di eventuali indicazioni che dovessero pervenire da parte delle autorità competenti.

6.3.4 Compensi per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro

Lo Statuto prevede che l'Assemblea ordinaria, oltre a stabilire i compensi spettanti agli organi nominati dalla stessa, approvi i criteri per la determinazione del **compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica**, compresi i limiti per tale compenso definiti in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

I corrispettivi per la cessazione del rapporto, aggiuntivi rispetto al trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in materia di rapporti di lavoro e del preavviso (di legge e contratto collettivo)²⁴ e non determinati da soggetti terzi competenti quali l'autorità giudiziaria e/o arbitrale e/o conciliativa, (la **severance**), vengono quantificati ed erogati dalla Banca in coerenza con il quadro normativo tempo

²¹ Ai sensi di quanto previsto al par. 2.1 della Sezione III delle nuove Disposizioni di Vigilanza.

²² Ai sensi di quanto previsto ai parr. 2.2.2 e 2.2.3 della Sezione III delle nuove Disposizioni di Vigilanza.

²³ E dunque effettuando il pagamento, fra il resto, solo compatibilmente con livelli patrimoniali e di liquidità sufficienti a fronteggiare le attività della Banca e con assoggettamento (anche per soggetti non appartenenti al Personale Più Rilevante) ai meccanismi di *claw back*, di cui al par. 8.2, nonché, nell'ipotesi di pagamenti in parte differiti, ai meccanismi di *malus* previsti nei parr. 8.2.

²⁴ In particolare, la Banca applica al personale dirigenziale i periodi di preavviso previsti (in relazione all'anzianità aziendale) dal CCNL Dirigenti Credito e, al personale non dirigenziale, i periodi di preavviso previsti (in relazione all'anzianità aziendale e all'inquadramento) dal CCNL per il personale non dirigenziale del Settore Credito.



per tempo vigente, in applicazione dei criteri di seguito illustrati, e comunque sempre nel rispetto e nel perseguimento del migliore interesse aziendale.

Non sono attualmente presenti pattuizioni individuali che predeterminino in misura fissa *ex ante* gli importi dovuti in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o che prevedano l'eventuale erogazione di importi eccedenti i trattamenti previsti dalla contrattazione collettiva applicabile.

La *severance* può essere riconosciuta dalla Banca solo nelle ipotesi di (i) cessazione del rapporto di lavoro a iniziativa aziendale senza giusta causa; (ii) risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e con esclusione dell'ipotesi di dimissioni volontarie. La *severance* viene determinata in funzione dei seguenti principali criteri:

- età e particolari condizioni personali del soggetto interessato;
- anzianità di servizio, con riduzione dell'importo erogato in caso di rapporti di breve durata;
- *performance* (al netto dei rischi) e livelli patrimoniali e di liquidità della Banca;
- contributo professionale dato all'Azienda e *performance* del soggetto beneficiario (al netto dei rischi) rispetto alle aspettative; comportamento individuale tenuto e relativo allineamento ai valori, agli interessi aziendali e al rischio; efficace inserimento nel contesto e nelle dinamiche aziendali;
- motivazione alla base della decisione di cessare il rapporto (anche con riferimento alle nozioni di giusta causa e giustificatezza, secondo i parametri di tempo in tempo vigenti), posta in relazione con i rischi di controversie che il dipendente potrebbe instaurare in relazione al pregresso rapporto di lavoro e alla relativa cessazione, tenendo conto, fra l'altro, di eventuali indicazioni fornite da soggetti terzi competenti quali l'autorità giudiziaria e/o arbitrale e/o conciliativa.

I criteri di cui sopra vengono, a seconda delle peculiarità di ciascun caso concreto, attentamente ponderati e bilanciati fra loro, sempre nell'ottica del perseguimento del migliore interesse aziendale.

Nel complesso, **le mensilità di preavviso e di *severance*** (ove quest'ultima sia pattuita in c.d. sede aziendale applicando la specifica formula e non invece determinata da un soggetto terzo competente, definito come sopra) **di regola non superano un importo corrispondente a 24 mensilità di retribuzione.**

In circostanze del tutto eccezionali (e mai verificatesi nel recente passato per membri appartenenti al Personale Più Rilevante), qualora l'interesse aziendale lo richieda, non si escludono scostamenti rispetto al predetto importo, fermo comunque un limite rappresentato dal numero massimo di mensilità spettanti, al momento della risoluzione, a titolo di indennità supplementare ai sensi del contratto collettivo tempo per tempo vigente. Ciò potrà avere luogo, peraltro, solo all'esito di un rigoroso e articolato processo, che include il rilascio di pareri delle competenti funzioni aziendali (ed eventualmente di consulenti esterni), la formulazione di una proposta del Comitato Remunerazione e una delibera del Consiglio di Amministrazione.

Le mensilità di preavviso e di *severance* vengono calcolate tenendo conto degli inderogabili criteri di legge e di contratto collettivo, ossia valorizzando la c.d. retribuzione globale di fatto (comprensiva di remunerazione fissa, media della remunerazione variabile degli ultimi tre anni e valore dei benefici in natura)²⁵ che, in quanto tale, incorpora di fatto anche la *performance* realizzata dal soggetto (come riflessa dalla media della remunerazione variabile), comportando una riduzione anche significativa del trattamento in caso di *performance* negativa. Quanto agli effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, al momento non sono previsti, presso MPS, piani di tale natura (l'unico piano azionario attualmente previsto è infatti

²⁵ Tenuto conto della richiesta, formulata nelle Disposizioni di Vigilanza, di indicare i limiti alla *severance* anche in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, si specifica che:

- nel contesto della Banca, in cui nessuna remunerazione variabile è stata erogata al *top management* negli ultimi esercizi, la remunerazione globale di fatto corrisponde alla remunerazione fissa, e il predetto limite di 24 mensilità non si scosta significativamente da due annualità di remunerazione fissa;
- l'ammontare massimo che deriva dall'applicazione dei limiti sopra riportati è pari alla retribuzione contrattuale mensile più elevata riconosciuta tempo per tempo moltiplicata per il numero massimo delle mensilità riconoscibili (eventualmente maggiorato del numero di mesi di durata di impegni di non concorrenza, ove in ipotesi previsti).



esclusivamente posto a servizio del pagamento della quota di *Severance* da erogarsi in strumenti finanziari ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza (cfr. par. 6.4.5).

Laddove, dopo attenta valutazione del rapporto costi/benefici nel più ampio ambito della singola trattativa negoziale, si ritenga funzionale al perseguimento degli obiettivi attesi il riconoscimento di una *severance*, questa²⁶ viene di regola determinata in applicazione della seguente formula:

Prerequisiti:

1. Rispetto, sia a livello di Gruppo che di singola Azienda, dei limiti posti alle distribuzioni di variabile previsti dalle Disposizioni di Vigilanza in applicazione dell'art. 141 della Direttiva CRDIV o, qualora tali limiti non siano rispettati, presenza di un *Ammontare Massimo Distribuibile (AMD)* positivo;
2. Non ricorrenza, per il potenziale beneficiario, di una delle fattispecie di *compliance breach* (vedi al riguardo par. 8.2) di gravità tale da configurare giusta causa di licenziamento²⁷.

²⁶ Ferme le fattispecie di deroga previste al par. 2.2.3, Sezione III, delle nuove Disposizioni di Vigilanza, al ricorrere delle quali - in conformità a quanto previsto dalle citate Disposizioni di Vigilanza - non trovano applicazione le previsioni in materia di *severance* di cui al presente paragrafo.

²⁷ Nell'ipotesi di accertamento di un *compliance breach* di gravità minore, la *severance* viene ridotta (in percentuale differenziata in base al grado di materialità del *compliance breach*), secondo quanto previsto dalla procedura interna in materia di *compliance breach* (vedi par. 8.2).



Fattori di determinazione delle mensilità da riconoscere:

Elemento di valutazione	Criterio	Mensilità riconosciute
Anzianità Aziendale	Fino a 2 anni	0
	Fino a 6 anni	1
	Fino a 10 anni	2
	Fino a 15 anni	3
	Oltre 15 anni	5
Rilevanza e complessità della posizione ricoperta (grade)	Fino a Grade 12	0
	Grade 13 e 14	1
	Grade 15 e 16	2
	Grade 17 e 18	3
	Grade 19 e oltre	5
Età	Fino a 40 anni	0
	Fino a 45 anni	1
	Fino a 55 anni	2
	Oltre 55 anni e fino alla maturazione del diritto a pensione	1
	Oltre la maturazione del diritto a pensione	0
Performance individuale	Bassa	-2
	Media	2
	Alta	6
Rischio controversie	Nulla/Basso	0
	Medio	2
	Alto	4
Performance della Banca, al netto dei rischi	SI	0
	NO	-2
	Non rilevante	0
Impatto sulla retribuzione contrattuale dell'assoggettamento a salary cap	Basso	1
	Medio	2
	Alto	4
Condizioni individuali della risorsa (*)	SI	3 (MAX)
	NO	0

(*) In una prospettiva di solidarietà per le sole risorse operative della Banca (impiegati e quadri) ed in alternativa al fattore "rilevanza e complessità della posizione ricoperta (grade)" che di norma per queste posizioni non viene valorizzato, tale fattore permette di tener conto, in casi eccezionali e circoscritti, di eventuali condizioni individuali quali malattia grave del coniuge o familiari conviventi, decesso del coniuge o familiari conviventi o malattia grave della risorsa (fattore valorizzato previo formale accertamento documentato).

Alla luce della presenza degli aiuti di Stato, tutti i parametri sopra indicati sono stati definiti in una prospettiva di contenimento dei costi e della loro prudenziale determinazione.

Per quanto riguarda il personale con contratto di lavoro estero, l'applicazione della formula avverrà nella misura in cui ciò sia compatibile con le specifiche normative locali applicabili.

In conformità a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, la *severance*, ove determinata sulla base della formula sopra indicata, nell'ambito di un accordo finalizzato alla composizione di una controversia attuale o potenziale, non rientra nel calcolo del rapporto massimo fra remunerazione variabile e fissa.

La *severance* viene erogata con modalità coerenti con le previsioni regolamentari tempo per tempo vigenti e assoggettata a meccanismi di correzione *ex post* (*malus* e *claw back*) *ad hoc*, che vengono di volta in volta previsti nell'ambito degli accordi di uscita, a copertura, fra l'altro, di eventuali comportamenti fraudolenti



o di colpa grave a danno della Banca e del Gruppo²⁸ (e comunque definiti in coerenza, da un lato, col quadro regolamentare e, dall'altro con la peculiare natura e caratteristiche della *severance*).

Ai limiti sopra indicati può sommarsi il corrispettivo di **impegni di non concorrenza** eventualmente pattuiti con singoli *manager* per il periodo successivo alla cessazione del rapporto, ove gli stessi rispondano a un effettivo e comprovabile interesse aziendale in tal senso (fermo restando quanto previsto al seguente capoverso). Tale corrispettivo viene determinato - nel doveroso rispetto dell'art. 2125 c.c. - sulla base dell'ampiezza delle limitazioni imposte dal patto (in termini di oggetto, durata e territorio) e comunque non può eccedere, quale limite massimo, l'ammontare della retribuzione globale da ultimo goduta dal *manager* parametrata al periodo di durata del patto.

In conformità a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, il corrispettivo dei patti di non concorrenza:

- non soggiace alle previsioni di cui alla presente Sezione per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa del beneficiario;
- è soggetto, invece, alle previsioni di cui alla presente Sezione per la quota eccedente l'ultima annualità di remunerazione fissa, ma è escluso dal calcolo del limite al rapporto fra remunerazione variabile e fissa per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa del beneficiario.

6.4 La remunerazione dei consulenti finanziari

6.4.1 Offerta fuori sede

A decorrere dal 29/12/2017 la Banca ha dato avvio alla promozione e al collocamento presso il pubblico di prodotti e servizi di investimento attraverso la c.d. "**offerta fuori sede**" avvalendosi di consulenti finanziari abilitati inquadrati come "dipendenti".

L'offerta fuori sede riguarda il collocamento di OICR, gestioni di portafoglio e distribuzione di polizze di investimento assicurative, e la raccolta e trasmissione ordini in amministrato sul mercato secondario.

Allo stato attuale la remunerazione prevista per questa categoria di soggetti (ovvero dipendenti iscritti all'albo dei consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede e dotati di apposito mandato a operare per conto della Banca) ripropone le medesime caratteristiche applicabili alla generalità dei dipendenti, non essendo - in particolare - prevista una componente provvigionale.

La Banca non ha attualmente consulenti finanziari operanti in qualità di agenti.

A decorrere dal 29/5/2019 la Banca MPS dato avvio alla promozione presso il pubblico anche di prodotti bancari, così come definiti dalla Delibera del CICR del 4/3/2003 e successive modifiche, avvalendosi di personale inquadrato come "dipendente" in possesso di specifici requisiti personali definiti dalla Banca (inquadramento come Quadro Direttivo, determinati ruoli di rete quale ad esempio

²⁸ In linea con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza - Sezione III - par. 2.2.3 Deroghe: "Le regole previste dai par. 1, 2.1, 2.2.1 e 2.2.2, della presente Sezione, non si applicano a:

- *golden parachutes* cui al par. 6.3.4, pattuiti nell'ambito di operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, purché rispettino congiuntamente le seguenti condizioni:
 - rispondano esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale;
 - siano di ammontare non superiore a Euro 100.000;
 - prevedano meccanismi di *claw back*, che coprano almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca;
- incentivi agli esodi, connessi anche con operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale e riconosciuti al personale non rilevante, purché rispettino congiuntamente le seguenti condizioni:
 - rispondano esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale;
 - favoriscano l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità dei dipendenti;
 - non producano effetti distorsivi *ex ante* sui comportamenti del personale;
 - prevedano meccanismi di *claw back*, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca".



titolare di filiale, assolvimento di specifica formazione su finanziamenti). Tale offerta fuori sede ha riguardato la sola promozione e non anche la vendita, riservata presso le dipendenze della banca. La remunerazione prevista per questa categoria di soggetti ha le medesime caratteristiche applicabili alla generalità dei dipendenti, non essendo - in particolare - prevista una componente provvigionale.

Il Gruppo si avvale per la distribuzione dei prodotti, propri e di terzi, di:

- una **rete di consulenti finanziari** operanti in qualità di agenti sulla base di mandati conferiti dalla controllata **Widiba** (vedi par. successivo);
- una **rete di Agenti AXA**²⁹, operanti sempre su mandato di Widiba, con i quali è stato sottoscritto un contratto di agenzia senza rappresentanza. La loro struttura remunerativa non prevede una componente non ricorrente, derivante da eventuali elementi d'incentivazione, bensì **esclusivamente una componente ricorrente**, che riviene dal pagamento delle c.d. provvigioni di vendita e gestione per la distribuzione di prodotti e servizi;
- una **rete di Agenti leasing**, operanti su mandato di MPS Leasing & Factoring S.p.A. con i quali è sottoscritto un contratto di agenzia monomandatario con remunerazione composta esclusivamente dalle componenti provvigionali riconosciute in relazione ai prodotti e servizi collocati, classificabili tra le remunerazioni fisse in quanto "ricorrente";

Per quanto riguarda le reti di Agenti di assicurazione e Agenti in attività finanziaria, non sono previste forme di incentivazione non ricorrente.

6.4.2 La rete dei consulenti finanziari di Banca Widiba S.p.A.

I consulenti finanziari sono legati a Widiba da un contratto di agenzia, sulla base del quale sono incaricati stabilmente (e senza rappresentanza) di:

- svolgere, in via autonoma e per conto esclusivo di Widiba, la promozione e il collocamento in Italia degli strumenti e dei servizi finanziari, bancari, assicurativi e previdenziali indicati nel contratto stesso;
- curare l'assistenza della clientela acquisita e/o assegnata nell'ambito del mandato³⁰.

La rete dei consulenti finanziari di Widiba è composta da:

- n. 1 Responsabile Nazionale Rete;
- n. 524 consulenti finanziari, di cui:
 - n. 7 *Area Manager*, che operano a diretto riporto del Responsabile Nazionale Rete, suddivisi per aree geografiche di competenza e responsabili del coordinamento dei consulenti loro assegnati, dello sviluppo del territorio di riferimento e del raggiungimento degli obiettivi definiti dalla Direzione aziendale;
 - n. 49 *District Manager*, che supportano gli *Area Manager* nelle attività sopra indicate.

Il sistema remunerativo dei consulenti finanziari presenta elementi peculiari rispetto a quello proprio del personale dipendente. La remunerazione dei consulenti infatti, a differenza di quella dei dipendenti, è costituita da provvigioni di diversa natura, in dipendenza dalla tipologia di attività svolte e dai prodotti collocati.

²⁹ Agenti assicurativi di AXA che operano in qualità di agenti limitatamente ai prodotti bancari.

³⁰ Nel rispetto dei vigenti principi normativi, i rapporti contrattuali con i clienti che il consulente finanziario acquisisce, nonché con quelli che gli vengono eventualmente assegnati, intercorrono, comunque, esclusivamente tra il cliente e Widiba.



La remunerazione complessiva³¹ dei consulenti finanziari è, in base a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, così articolata:

- una componente **ricorrente**, equiparabile alla remunerazione fissa del personale, che costituisce l'elemento più stabile e ordinario della remunerazione. Essa è rappresentata dalla remunerazione provvigionale riconosciuta in relazione ai prodotti e servizi collocati ed è la forma ordinaria di remunerazione dell'agente;
- una componente **non ricorrente**, equiparabile alla remunerazione variabile del personale, che ha una valenza incentivante ed è essenzialmente costituita da piani incentivanti e fidelizzanti. La corresponsione di questa componente, basata su criteri di commisurazione capaci di favorire e promuovere il rispetto delle regole di condotta e l'interesse dei clienti serviti è condizionata al raggiungimento di specifici risultati commerciali fissati da Widiba, corretti per i rischi (anche legali e reputazionali). Widiba ha sviluppato a tal fine una specifica metodologia intesa a valutare in maniera continuativa il profilo di rischio complessivo dei singoli consulenti finanziari basandosi su indicatori relativi al profilo:
 - soggettivo: informazioni e dati riferiti al consulente che possono emergere da controlli effettuati dalle funzioni di controllo o dall'analisi di dati che indicano comportamenti anomali;
 - oggettivo: riguardante l'operatività posta in essere con la clientela, e cioè indicatori di anomalie deducibili dall'operatività degli stessi clienti.

Tale analisi avviene in maniera continuativa attraverso una piattaforma che rileva l'indice di rischio del consulente finanziario.

6.4.3 Focus sulla componente non ricorrente della remunerazione dei consulenti finanziari di Widiba

I sistemi di incentivazione insiti nella componente non ricorrente dei consulenti finanziari sono in ogni caso finanziati secondo modalità *bottom up* dal ricavo lordo ottenuto complessivamente da Widiba a valere sull'attività di assistenza/gestione dei propri clienti (c.d. "pay in"). Tali sistemi sono generalmente di natura monetaria, ma possono essere previsti anche incentivi non monetari (es. *contest* annuali che assegnino premi sotto forma di corsi di formazione).

Tali sistemi, in conformità con regole, criteri e processi definiti per tutto il personale del Gruppo, sono basati sui seguenti principi:

- la componente non ricorrente è **determinata ex ante** sulla base di **parametri definiti**;
- gli obiettivi individuali e/o di gruppo da realizzarsi vengono definiti nel rispetto del mantenimento della correttezza nelle relazioni con la clientela e di contenimento dei rischi legali e reputazionali e sono volti a contribuire alla diversificazione/contenimento del rischio;
- in nessun modo i piani di incentivazione inducono ad assumere rischi in misura eccedente rispetto al grado di propensione al rischio previsto dalle strategie aziendali; in particolare risultano coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (RAF);
- è previsto l'inserimento di **gate** relativi a:
 - condizioni patrimoniali e di liquidità di Gruppo;
 - specifiche condizioni di accesso riferite a Widiba;
 - indicatori di rischiosità operativa/*compliance*, che condizionano la liquidazione degli importi accantonati anche all'avverarsi delle condizioni precedenti e nel rispetto dei termini previsti. Questi indicatori comportano la decadenza di ogni diritto e/o beneficio economico derivante

³¹ Ai fini della sua valorizzazione si utilizzano i criteri di cui al par. 85 degli "Orientamenti" EBA.



dal sistema (con conseguente obbligo di restituzione di quanto eventualmente già percepito a tale titolo), qualora si manifestino entro cinque anni dalla scadenza del relativo sistema per i consulenti finanziari ricompresi nel Personale Più Rilevante ed entro tre anni per i restanti consulenti;

- gli **obiettivi di performance** sono individuati:
 - considerando il cliente come priorità centrale;
 - implementando sistemi incentivanti con una prospettiva di lungo termine in linea con il raggiungimento dei fattori strategici di Widiba e del Gruppo;
 - sulla base dei risultati annuali e del loro impatto nel tempo;
 - inserendo elementi che riflettano l'impatto della *performance* del singolo e/o del gruppo/unità di *business* sulla creazione di valore dell'azienda nel suo complesso;
 - valutando la *performance* individuale, non solo sulla base di criteri finanziari, ma parametrandola anche a criteri non finanziari (es. gestione del rischio, aspetti comportamentali, aderenza ai valori dell'azienda) e tenendo conto della specificità del ruolo.
- il **differimento**, secondo le disposizioni normative in vigore, del pagamento dell'incentivo in relazione all'orizzonte temporale di rischio a cui si riferisce, con possibilità di applicazione di eventuali **meccanismi di malus**. I meccanismi di *malus* possono essere attivati rispetto alla remunerazione variabile da riconoscere o già riconosciuta ma non ancora pagata, relativa all'anno in cui la violazione di non conformità si è verificata. Nel caso in cui la remunerazione variabile impattata non fosse sufficientemente ampia per assicurare un adeguato meccanismo di *malus*, la riduzione potrà essere applicata anche ad altre componenti della remunerazione variabile;
- applicazione di azioni di restituzione (c.d. "*claw back*"), per quanto legalmente applicabili, agli incentivi legati alla *performance*, riconosciuti sulla base di assunti successivamente rivelatesi erronei. Le situazioni e circostanze alla base dell'attivazione delle clausole di *claw back* rilevano ove si realizzino non oltre cinque anni dalla liquidazione/erogazione dei trattamenti/prestazioni relativi per i consulenti finanziari ricompresi nel Personale Più Rilevante e non oltre tre anni per i restanti consulenti;
- inserimento di **clausole per azzerare e/o ridurre il bonus** in circostanze di:
 - comportamenti non conformi, azioni disciplinari per attività irregolari, cattiva condotta, con particolare riferimento ai processi di vendita di prodotti e servizi bancari e finanziari e al mancato rispetto di codici interni di condotta, violazione dei valori;
 - livelli di *performance* dei consulenti al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti che hanno prodotto anomalie o criticità nelle relazioni con la clientela.

Tali meccanismi possono condurre a una riduzione, fino all'azzeramento dell'intera remunerazione non ricorrente, soprattutto in caso di risultati negativi o, comunque, significativamente inferiori agli obiettivi prestabiliti;

- **divieto per i beneficiari dei bonus di avvalersi di strategie di copertura personale** o di assicurazioni sulla remunerazione o su altri aspetti che possono alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi (cfr. par. 8.3).

Ove riconosciute a consulenti finanziari qualificati come membri del Personale Più Rilevante, le remunerazioni non ricorrenti sono erogate con le modalità *infra* indicate per il IV *cluster* al par. 7.1 e nei limiti di proporzionalità fra componente fissa e variabile, declinati di seguito.



LIMITE RAPPORTO TRA VARIABILE E FISSO PER I CONSULENTI FINANZIARI APPARTENENTI AL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

Il rapporto massimo fra remunerazione variabile e fissa vigente è di 1:1³² per il Personale Più Rilevante. A valle dell'approvazione delle politiche di remunerazione 2019 del Gruppo, Widiba - come indicato in queste ultime - ha avviato l'*iter* regolamentare previsto per innalzare tale rapporto a 2:1 a esclusivo beneficio dei consulenti finanziari rientranti nel perimetro del Personale Più Rilevante con l'obiettivo di trattenere, ingaggiare e attrarre risorse chiave per il *business*. Nell'esercizio 2020, Widiba, avendo ottenuto la prevista autorizzazione da parte della Vigilanza, ha proceduto con la modifica dello Statuto, già approvata dall'Assemblea, introducendo la facoltà per la stessa di innalzare il rapporto variabile/fisso fino a 2:1. Nel corrente esercizio pertanto Widiba potrà, mediante apposita delibera assembleare, procedere con il predetto innalzamento.

Tale innalzamento è:

- i) collegato alla specificità della remunerazione di tali soggetti;
- ii) in linea con la prassi di mercato adottata dai principali *competitor* (che hanno già portato il rapporto massimo variabile/fisso al valore di 2:1);
- iii) conseguentemente volto anche a mantenere la competitività di Widiba sul mercato e a consentire di sostenere l'attrattività e la *retention* dei consulenti finanziari attraverso la competitività retributiva.

Il suddetto innalzamento del rapporto variabile/fisso non è suscettibile di produrre implicazioni, anche prospettiche, sulla capacità del Gruppo e della controllata Widiba di continuare a rispettare tutte le regole prudenziali, in considerazione del fatto che i piani (fidelizzanti e/o incentivanti) relativi alle componenti non ricorrenti della remunerazione prevedono sempre condizioni e requisiti di consolidamento e liquidazione degli importi maturati nel tempo correlati al raggiungimento di obiettivi commerciali e di *budget* della Banca (obiettivi di raccolta, masse gestite, incrementi di *stock* e redditività della Banca) previsti e individuati, il più delle volte, sulla base di periodi di riferimento pluriennali.

PRINCIPALI SISTEMI INCENTIVANTI E FIDELIZZANTI DELLA RETE DI CONSULENTI FINANZIARI PRESSO WIDIBA

- **Long Term Incentive (LTI)**: è un sistema fidelizzante e incentivante rivolto a tutta la rete dei Consulenti Finanziari in struttura al 31 dicembre 2020 con durata prevista in 9 anni e possibilità di liquidazione parziale ogni tre anni. Il LTI si basa su condizioni di *performance* commerciale relative a ciascun consulente finanziario verificate al momento dell'accesso e su condizioni di accantonamento verificate annualmente (soglie minime di masse gestite e flussi generati). L'accantonamento e la liquidazione degli importi maturati sono sempre sottoposti alla verifica del rispetto di tutti gli indicatori di rischiosità operativa/*compliance*. Il sistema è rivolto sia ai CF che ai *manager* per i portafogli gestiti dai loro coordinati.
- **Bonus Over**: *bonus* riconosciuto agli *Area* e *District Manager* qualora l'Area di appartenenza consegua gli obiettivi di *budget* assegnati e formalizzati annualmente. L'importo viene determinato applicando aliquote fisse al *Pay-Out* di Vendita e *Management* generato dalla struttura coordinata e che risulta fatturato nell'anno in verifica
- **Extra management fee**: attribuito ai consulenti finanziari provenienti da altre reti, riconosciuto a scadenze prestabilite al conseguimento di obiettivi prefissati, con eventuale attribuzione di

³² Per quanto attiene alla definizione del rapporto tra remunerazione variabile e fissa, relativamente ai sistemi di valutazione pluriennali che non si rinnovano annualmente, vengono utilizzate le previsioni delle citate "Guidelines EBA" (cfr. in particolare il par. n. 189 delle "Guidelines EBA").



un'aliquota di *bonus* più elevata qualora il rapporto tra le provvigioni di vendita e le *management fee* maturate a un determinato periodo di tempo prestabilito e lo *stock* di raccolta totale realizzato sia maggiore o uguale a una percentuale stabilita.

- **Premio produttività - premio qualità:** beneficio economico rientrante tra i benefici aggiuntivi di cui all'allegato E del Contratto d'Agenzia. Prevede l'attribuzione di un'aliquota di *bonus* commisurata agli obiettivi realizzati da ciascun Consulente, sulla base della classifica ordinata in base agli obiettivi identificati anno per anno. Per i *manager* è previsto il riconoscimento del *bonus*, in misura fissa, qualora l'Area abbia raggiunto gli obiettivi stabiliti.
- **Sistema premiante:** include sia obiettivi di produttività che di qualità basati su un periodo di breve termine (un anno) e collegati a obiettivi definiti annualmente in funzione di quanto prevede il *budget*. Possono includere anche *benefit* non monetari (es. formazione specialistica) in funzione del raggiungimento di un obiettivo definito a livello di *stock* complessivo o di flussi netti o obiettivi commerciali simili. All'interno di tale sistema possono rientrare i "contest" annuali basati sul raggiungimento di obiettivi specifici coerenti con gli obiettivi di *budget*.
- **Bonus recruiting:** a favore dei consulenti finanziari che hanno partecipato al processo di reclutamento di un altro consulente inserito nella rete.
- **No Ordinary Program (NOP) Personale:** è un piano di incentivazione (con obiettivi di fidelizzazione) che si basa su un arco di tempo di valutazione della performance (*accrual period*) pluriennale, agganciato agli obiettivi e alla durata del piano strategico della Banca; prevede l'attribuzione di una remunerazione sia sull'attività consolidata che sull'attività di sviluppo commerciale realizzata annualmente. Il beneficio economico consiste in un accantonamento in forma percentuale calcolato su una parte fissa (attività consolidata – c.d. Monte Provvigioni Iniziale) e una parte variabile (nuovo sviluppo – c.d. Provvigioni da Nuova Raccolta); la liquidazione è fissata alla scadenza del piano. Alla scadenza del NOP è data facoltà a ciascun Consulente Finanziario partecipante di prorogare - per una durata di uno/due anni - il Piano, differendo l'erogazione di una quota del Piano stesso (rispettivamente del 50% e del 66%) a fronte di un riconoscimento economico determinato in funzione della durata della proroga.
- **Patti di stabilità:** beneficio economico condizionato alla permanenza nella rete Widiba ed al mantenimento delle masse gestite dal Consulente a determinata data. L'accesso a tale beneficio determina, per il periodo di stabilità, l'automatica interruzione di qualsivoglia ulteriore sistema fidelizzante in favore del Consulente medesimo.
- **Patto di non concorrenza:** è un accordo tra la Banca e il consulente, che limita la facoltà di quest'ultimo di svolgere attività professionali in concorrenza con la Banca in seguito alla cessazione del rapporto di agenzia, prevedendo, in caso di violazione, il pagamento di una penale. A fronte dell'impegno viene riconosciuto al consulente, un congruo corrispettivo predeterminato in misura fissa. Lo strumento viene utilizzato a favore di figure chiave di rete. Il patto è mantenuto per tutto il periodo nel quale permangono le condizioni che ne hanno determinato l'attribuzione.
- **Fidelity plan:** include strumenti funzionali alla stabilizzazione e/o fidelizzazione di consulenti finanziari, della durata non inferiore a 12 mesi, che prevedono - subordinatamente ad obiettivi di permanenza nella Rete per un determinato periodo e/o di mantenimento delle masse - il riconoscimento di importi di ammontare predeterminato ovvero l'accantonamento di somme da riconoscere alla cessazione del mandato per pensionamento e/o cessazione dell'attività. I possibili destinatari di tali strumenti sono consulenti non beneficiari di *bonus* di *extra management fee* o altri *bonus* fidelizzanti.
- **Bonus Retention:** beneficio riconosciuto al cessionario, in caso di cessione di portafoglio tra Consulenti, finalizzato a rafforzare la capacità di *retention* sui clienti ceduti e subordinato al mantenimento della relativa raccolta.
- **Welcome bonus:** componente variabile garantita *una tantum* a copertura dei costi di risoluzione del rapporto di lavoro intrattenuto con il precedente intermediario, liquidabile a fronte dell'esibizione dei relativi impegni di spesa.

L'erogazione dei sistemi di incentivazione sopra descritti è sottoposta a controlli svolti mensilmente dalla funzione Risorse Umane.



6.4.4 La remunerazione dei collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato

La Banca si avvale, in misura estremamente limitata, di contratti di collaborazione. Il ricorso a tali prestazioni è riservato a **esigenze specifiche** (es. supporto a progettualità particolari o segnalazione pregi) e per professionalità caratterizzate da **forti competenze ed esperienze** sulle materie, nel rispetto del mantenimento della correttezza nelle relazioni con la clientela e di contenimento dei rischi legali e reputazionali.

I corrispettivi economici fissi sono determinati in logica di commisurazione rispetto all'importanza della collaborazione, al crescere della quale possono essere previste forme di incentivazione variabile (ivi compresi eventuali patti di non concorrenza) secondo modalità analoghe a quelle definite per il personale dipendente.

6.4.5 Strumenti Finanziari al servizio del pagamento della remunerazione variabile

In base alle Disposizioni di Vigilanza contenute nella Circolare Banca d'Italia n. 285/2013, per la corresponsione di una quota percentuale di ogni eventuale erogazione di remunerazione variabile al Personale Più Rilevante Gruppo (cfr. par. 7.1), il Gruppo è tenuto a utilizzare azioni o strumenti a esse collegati (c.d. bilanciamento). Per le obbligazioni che dovessero sorgere nel 2021 e che, stanti le politiche retributive definite per il 2021, potranno riferirsi esclusivamente a eventuali *severance*, la Banca utilizzerà le *performance shares*, subordinatamente all'approvazione da parte dell'Assemblea del piano di utilizzo delle stesse, per il quale si rinvia alla relazione informativa pubblicata nel sito www.gruppompis.it – CORPORATE GOVERNANCE – Assemblee Azionisti e CdA.

Widiba utilizzerà - nell'ambito degli strumenti finanziari per la corresponsione della remunerazione variabile ai consulenti finanziari appartenenti al Personale Più Rilevante di Gruppo - strumenti finanziari legati al valore della società stessa su cui i soggetti interessati possono avere, con il proprio operato, un impatto più diretto e immediato. Tali strumenti si convertiranno, con le modalità e le tempistiche definite dalle disposizioni normative e regolamentari, in uno specifico controvalore in denaro correlato all'andamento del valore di Widiba. La determinazione del valore di tali strumenti finanziari avverrà mediante l'applicazione di un modello di valutazione validato dalle competenti funzioni e organi della Banca e definito con il supporto di un soggetto terzo.

7. IL PERSONALE PIÙ RILEVANTE 2021

Il perimetro identificato sulla base del processo dettagliato nel paragrafo 8.1 è diminuito rispetto al 2020 (n. 257 rispetto ai n. 278 indicati nella "Relazione sulla Remunerazione 2020 e sui compensi corrisposti").

Di seguito è esposto in tabella il personale incluso nel perimetro, suddiviso per criterio di identificazione:



Criteri per l'identificazione del personale più rilevante (Reg. UE 604/2014)	N.	Retribuzione fissa teorica
Art. 3 par. 1 - Amministratore Delegato della Banca	1 (*)	
Art. 3 par. 2 - Altri Amministratori con incarichi esecutivi	0	
Art. 3 par. 2 - Amministratori non esecutivi	36	
Art. 3 par. 3 - Direttore Generale della Banca	1 (*)	466.250
Art. 3 par. 3 e 9 - Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali, aree geografiche e coloro che riportano direttamente agli organi societari	107 (**)	18.907.734
Art. 3 par. 4 e 7 - Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno	40	3.675.468
Art. 3 da par. 5 a 15 - Altri soggetti che individualmente o collettivamente assumono rischi in modo significativo	53 (***)	4.092.177
Art. 4 - Dipendenti e collaboratori con alta retribuzione non compresi nelle categorie precedenti	20	5.832.088
Totale Complessivo	257	32.973.718

(*) Il Dottor Bastianini ricopre sia la carica di Amministratore Delegato che quella di Direttore Generale.

(**) Incluso CEO/Amministratori Delegati/Direttori Generali delle società del Gruppo.

(***) Escluso il personale delle funzioni di controllo interno identificato ai sensi del criterio 3. par. 7 già ricompreso nel *cluster* precedente.

In continuità con la politica adottata negli ultimi tre esercizi nei confronti dei consulenti finanziari di Widiba con remunerazione complessiva 2020 inferiore a Euro 750.000, la Banca, per l'esercizio 2021 ritiene di non dover ricomprendere nel perimetro n. 48 consulenti finanziari, contro le n. 32 esclusioni indicate nel 2020. Tali consulenti, infatti, pur rientrando nello 0,3% del personale con maggiore remunerazione complessiva del Gruppo, non hanno, in ragione del ruolo ricoperto e applicazione dei criteri previsti dalle disposizioni regolamentari (Regolamento Delegato UE n. 604/2014 e aggiornamento della Circolare n. 285), un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente, tenendo conto di tutti i rischi cui l'ente è o può essere esposto; tale valutazione è stata determinata sulla base degli specifici criteri descritti nel par. 8.1. L'esclusione sarà gestita in conformità con la normativa vigente al momento della richiesta (cfr. il citato Regolamento delegato UE n. 604/2014 compresi gli eventuali aggiornamenti e la decisione UE 2015/2218 della Banca Centrale Europea).

7.1 Componenti variabili della remunerazione del Personale Più Rilevante – regole di base

Nel rispetto dei requisiti previsti dalla normativa con riferimento alla remunerazione variabile riconosciuta al Personale Più Rilevante, le politiche retributive della Banca prevedono:

- la corresponsione delle remunerazioni variabili in parte in denaro e in parte in strumenti finanziari, soggetti a periodi di *retention*, con applicazione di percentuali di bilanciamento fra le due componenti differenziate per *cluster* di Personale Più Rilevante;
- il differimento della remunerazione variabile per diverse quote percentuali e periodi di tempo (come di seguito indicato) a seconda del relativo ammontare (ossia a seconda che si tratti o meno di "importo particolarmente elevato") e della posizione del beneficiario;
- la determinazione dell'"importo particolarmente elevato" della componente variabile nella misura di Euro 437.421, pari al minore importo tra:
 - n. 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della Banca (i.e. 10 x Euro 47.135 = Euro 471.350);



- 25% della remunerazione complessiva media degli *high earners* italiani come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA³³ (i.e. 25% di Euro 1.749.685 = Euro 437.421);
- l'applicazione (fintanto che la Banca sarà beneficiaria di aiuti stato) di percentuali di differimento superiori a quelle previste per le altre banche, come *infra* indicato;
- la limitazione del rapporto tra remunerazione variabile e fissa a un valore non superiore al 100% (rapporto 1:1)³⁴;
- l'assoggettamento della componente differita ai meccanismi di correzione *ex post* (*malus* e *claw back*) descritti nel par. 8.2.

Più in dettaglio l'erogazione delle componenti variabili al Personale Più Rilevante dovrà avvenire nell'ambito dei seguenti parametri oggetto di approvazione da parte dell'Assemblea:

1) Limite % al rapporto variabile/fisso:

Cluster	Numero persone	% max di variabile su fisso
I Cluster	36	-
II Cluster	13	100%
III Cluster	107	80%
IV Cluster	10	100% (*)
V Cluster	91	60%
Totale	257	

(*) Nel corrente esercizio Widiba, potrà procedere a sottoporre all'approvazione della propria assemblea, l'introduzione per i consulenti finanziari facenti parte del Personale Più Rilevante del rapporto *max* di variabile su fisso fino al 200%.

2) Percentuali di bilanciamento tra *cash* e strumenti finanziari del variabile³⁵:

Importo	Cluster	Cash	Strumenti Finanziari
Tutti gli importi	II Cluster ³⁶	48%	52%
	III Cluster		
	IV Cluster	50%	50%
	V Cluster		

3) Percentuali di differimento del variabile differenziate per tipologia³⁷:

Atteso che la Banca si qualifica, attualmente, come banca che beneficia di aiuti di Stato, le percentuali di differimento delle remunerazioni variabili devono essere definite - come già ricordato - in misura superiore a quella stabilita per le altre banche. In considerazione di ciò, la politica della Banca prevede incrementi delle percentuali di differimento delle remunerazioni variabili. Tali incrementi sono differenziati in funzione delle tipologie di remunerazione variabile, così da tener conto dei diversi razionali, caratteristiche e finalità delle varie componenti.

³³ Report EBA del 11 marzo 2019 "Report on high earners".

³⁴ Salvo quanto sopra illustrato al par. 6.4.3 con riferimento ai consulenti finanziari di Widiba.

³⁵ Sopra la soglia di significatività indicata per *cluster* in questo stesso paragrafo laddove presente.

³⁶ Per il *cluster* II vale quanto specificato nella Circolare Banca d'Italia n. 285/2013: "Se la quota in strumenti finanziari è superiore al 50% della remunerazione variabile complessiva, la parte in strumenti finanziari da differire è maggiore della parte in strumenti finanziari *up front*".

³⁷ Da definire per il Gruppo su valori superiori a quelli normativamente previsti per le altre banche, vista la presenza di aiuti di Stato (cfr. Sezione V della Circolare n. 285/2013 della Banca d'Italia).



Importo	Cluster	Variabile incentivante (**)	Severance	Altre componenti variabili
Importo particolarmente elevato (> Euro 437.421)	II, III, IV e V	70%	Almeno 62%(*)	Almeno 62%(*)
Altri importi	II Cluster	60%	Almeno 52%(*)	Almeno 52%(*)
	III Cluster			
	IV Cluster	50%	Almeno 42%(*)	Almeno 42%(*)
	V Cluster			

(*) L'eventuale incremento della percentuale indicata sarà valutato caso per caso, tenendo tra l'altro conto della situazione della Banca al momento del riconoscimento/accordo, anche considerando lo stato di avanzamento del piano di ristrutturazione e l'entità dell'importo riconosciuto. Inoltre, con riferimento alle *severance*, sarà anche tenuto conto della convenienza della Banca a concludere una transazione con il dipendente.

(**) Inclusa la componente non ricorrente dei consulenti finanziari.

4) Anni di differimento e *holding period*:

Cluster	Anni di differimento ³⁸	Anni tra valutazione e pagamento prima quota	<i>Holding period</i> componente <i>up front</i>	<i>Holding period</i> componente differita
II Cluster	5			
III Cluster		1	2	1
IV Cluster	4			
V Cluster				

- 5) **Meccanismi di *malus***, operanti sia in caso di accertamento di un *compliance breach* (vedi al riguardo quanto più diffusamente illustrato al par. 8.2) sia ad ogni erogazione di una quota differita. Per l'erogazione della quota differita è richiesto il simultaneo raggiungimento delle seguenti condizioni, rilevate alla data ultima più prossima all'erogazione stessa, al non verificarsi delle quali non si procederà all'erogazione della quota differita dell'anno:

Malus

Tier1 Ratio > *Risk capacity RAF 2021*

NSFR > *Risk capacity RAF 2021*

RAROC > *Risk capacity RAF 2021*

Con riferimento alla componente non ricorrente dei consulenti finanziari di banca Widiba trovano applicazione le specifiche condizioni di accesso illustrate nel par. 6.4.3.

- 6) **Meccanismi di *claw back*** operanti in caso di accertamento di un *compliance breach* (vedi al riguardo quanto più diffusamente illustrato al par. 8.2).

Nel 2021 per il Personale Più Rilevante, la Banca adotterà le nuove soglie di significatività, al di sotto delle quali ogni pagamento è interamente *cash* e *up front*, previste nella circolare 285 di Banca D'Italia in consultazione, in recepimento della CRDV, e quindi

- per il II, III e V *cluster* di Personale Più Rilevante è stabilita una **soglia di significatività del variabile**³⁹ pari a **Euro 50.000** annui e congiuntamente uguale o minore di 1/3 della remunerazione totale annua;

³⁸ Innalzato da 3 a 4 anni in recepimento della CRD V.

³⁹ La soglia non si applica al trattamento di *severance* per il quale valgono le previsioni riportate al par. 6.3.4.



- anche per il IV *cluster* (**consulenti finanziari di Widiba**) la suddetta soglia di **significatività del variabile** è stabilita a **Euro 50.000** annui e congiuntamente uguale o minore di 1/3 della remunerazione totale annua. Premesso ciò la Banca si riserva di allinearsi alle indicazioni previste dalla Banca D'Italia qualora venissero modificate rispetto alla documentazione in consultazione.

7.2 Componenti variabili della remunerazione del restante personale – regole di base

Per tutto il **restante personale** non ricompreso nel perimetro del Personale Più Rilevante la **percentuale massima della componente variabile sulla componente fissa** è pari al **50%**.

Anche al personale non incluso nel perimetro del Personale Più Rilevante, si applicano le regole di *malus* (in presenza di eventuali pagamenti differiti) e di *claw back* di cui al paragrafo precedente.

La Banca non applica detto limite, per quanto concerne la rete di consulenti finanziari di **Widiba** non appartenenti al Personale Più Rilevante, stante la peculiarità del sistema remunerativo essenzialmente articolato in provvigioni ricorrenti basate sulle masse gestite/amministrate e in componenti non ricorrenti (cfr. par. 6.4.2 e 6.4.3.).

7.3 Gli elementi della politica ai quali è possibile derogare per il personale appartenente al perimetro dei Dirigenti con responsabilità strategiche

In presenza di circostanze eccezionali è prevista la possibilità di derogare a specifici elementi delle politiche, purché le stesse prevedano le condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere effettuata e indichino gli elementi della politica a cui si può derogare, fermo restando le previsioni inderogabili della Circolare 285. In conformità con le previsioni di cui allo Schema 7 *bis* dell'Allegato 3 al Regolamento Emittenti, per circostanze eccezionali possono intendersi solamente quelle in cui la deroga alla politica di remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato. Premesso ciò, la Banca ha stabilito la possibilità di effettuare alcune deroghe alle politiche per il personale appartenente al perimetro dei Dirigenti con responsabilità strategiche. Nell'ambito degli interventi retributivi:

- potrà essere prevista la possibilità di utilizzare un *grade* diverso rispetto a quello formalmente attribuito, entro il limite massimo di 1 *grade* di differenza rispetto al *grade* attribuito da Willis Towers Watson, o la possibilità di utilizzare un posizionamento al di sopra della relativa fascia retributiva definita per il *grade* e comunque non superiore al nono decile dello stesso *grade*;
- nell'ambito della *severance*, la definizione di un importo **superiore alle 24 mensilità** ed a **quanto previsto dalla specifica formula** (cfr. par. 6.3.4) purché entro un limite rappresentato dal numero massimo di mensilità spettanti, al momento della risoluzione, a titolo di indennità supplementare ai sensi del contratto collettivo tempo per tempo vigente (n. 22 mensilità a cui si sommano le eventuali mensilità aggiuntive per l'età spettanti in base al CCNL).

L'eventuale applicazione delle deroghe potrà essere effettuata solo all'esito di un **rigoroso e articolato processo**, che include il rilascio di pareri delle competenti funzioni aziendali (ed eventualmente di consulenti esterni), attraverso una proposta del Comitato Remunerazione e una delibera del Consiglio di Amministrazione. La rendicontazione dell'eventuale applicazione delle deroghe avverrà in conformità con le previsioni di rendicontazione previste dal Regolamento Emittenti.



8. FOCUS SU ALCUNI PROCESSI CHIAVE

8.1 Processo di Identificazione del Personale Più Rilevante

Coerentemente con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza in materia, la Banca si è dotata di un'apposita normativa aziendale "Direttiva di Gruppo in materia di identificazione del Personale Più Rilevante", i cui criteri e procedure di seguito sintetizzati, formano parte integrante della presente politica di remunerazione e sono sottoposti ad approvazione assembleare unitamente alla politica stessa.

Il personale, la cui attività professionale può avere un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente, viene identificato annualmente sulla base di un processo strutturato e formalizzato di valutazione, definito sulla base dei "Regulatory Technical Standards" (Regolamento Delegato UE 604 del 4/3/2014) con particolare riferimento ai "criteri qualitativi" (art. 3) e ai "criteri quantitativi" (art. 4) ivi descritti.

Il 18 di giugno 2020 l'EBBA ha pubblicato i nuovi standard regolamentari (RTS) i quali confermano la combinazione di criteri qualitativi e quantitativi alla base dell'identificazione del Personale Più Rilevante, ad integrazione delle previsioni in argomento contenute nella CRD V. Il regolamento entrerà in vigore il ventesimo giorno successivo alla pubblicazione nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea, non ancora avvenuta alla data della presente Relazione. La Banca si attiverà prontamente per allineare i relativi processi aziendali e assicurare l'applicazione dei nuovi RTS conformemente con i tempi di applicazione che verranno previsti.

In attesa della pubblicazione dei nuovi RTS la Banca continuerà ad applicare gli RTS del 4/3/2014, declinati nel processo di seguito dettagliato, sviluppato con il contributo delle funzioni *Compliance*, Controllo dei Rischi, Revisione Interna, Pianificazione, Legale e Organizzazione, sotto la responsabilità della Funzione Risorse Umane.

Nell'ambito delle linee guida del processo:

- la funzione **Controllo dei Rischi** della Capogruppo fornisce gli elementi di competenza per l'identificazione delle soglie relative ai criteri qualitativi dei citati *Regulatory Technical Standards*, di cui ai criteri 10⁴⁰, 11⁴¹, 12⁴² e 13⁴³ sia a livello di Capogruppo sia per quelle Società del Gruppo

⁴⁰ "10) è responsabile o è membro di un comitato responsabile della gestione di una categoria di rischio di cui agli articoli da 79 a 87 della direttiva 2013/36/UE diversa dal rischio di credito e dal rischio di mercato".

⁴¹ "11) in relazione alle esposizioni al rischio di credito di importo nominale per operazione corrispondente allo 0,5 % del capitale primario di classe 1 dell'ente e pari ad almeno 5 milioni di EUR, il membro:

- a) è responsabile dell'avvio delle proposte di concessione di credito o della strutturazione di prodotti di credito che possono produrre tali esposizioni al rischio di credito; o
- b) ha il potere di adottare, approvare o porre il veto su decisioni riguardanti tali esposizioni al rischio di credito; o
- c) è membro di un comitato che ha il potere di prendere le decisioni di cui alla lettera a) o b)".

⁴² "12) in relazione a un ente a cui non si applica la deroga per piccole operazioni attinenti al portafoglio di negoziazione di cui all'articolo 94 del regolamento (UE) n. 575/2013, il membro:

- a) ha il potere di adottare, approvare o porre il veto sulle decisioni relative ad operazioni sul portafoglio di negoziazione che in totale soddisfano una delle seguenti soglie:
 - (i) in caso di applicazione del metodo standardizzato, il requisito di fondi propri per i rischi di mercato che rappresenta almeno lo 0,5 % del capitale primario di classe 1 dell'ente;
 - (ii) in caso di approvazione del metodo dei modelli interni a fini regolamentari, almeno il 5 % del limite interno del valore a rischio dell'ente per le esposizioni del portafoglio di negoziazione al 99o percentile (intervallo di confidenza unilaterale); o
- b) è membro di un comitato che ha il potere di adottare le decisioni di cui alla lettera a)".

⁴³ "13) ha la responsabilità dirigenziale per un gruppo di membri del personale che hanno singolarmente il potere di impegnare l'ente in operazioni ed è soddisfatta una delle condizioni seguenti:

- a) la somma relativa a tali poteri è pari o superiore alla soglia di cui al punto 11), lettera a) o b), o al punto 12), lettera a), punto i);
- b) in caso di approvazione del metodo dei modelli interni a fini regolamentari, tali poteri sono pari o superiori al 5 % del limite interno del valore a rischio dell'ente per le esposizioni del portafoglio di negoziazione al 99o percentile (intervallo di confidenza unilaterale). Qualora l'ente non calcoli un valore a rischio a livello di tale membro del personale, sono sommati i limiti del valore a rischio del personale a lui sottoposto".



classificate come “*Credit Institutions*” nell’ambito della disciplina della Direttiva 2013/36/UE (art. 73) e che presentano una Funzione di *Risk Management* accentrata (secondo SLA formalizzati);

- la funzione **Pianificazione** della Capogruppo identifica e fornisce le evidenze inerenti alle allocazioni/distribuzione del capitale interno, di cui al criterio 5⁴⁴ dei citati *Regulatory Technical Standards*, sia a livello di Gruppo che per le società del Gruppo classificate come “*Credit Institutions*”;
- la funzione **Organizzazione** della Capogruppo presidia l’evoluzione del modello organizzativo di Gruppo e segnala eventuali variazioni rilevanti dello stesso, presidiando in particolare i criteri qualitativi 9⁴⁵, 10 e 14⁴⁶ dei citati standard. In collaborazione con la Funzione Risorse umane, e con le altre Funzioni competenti in ordine ai poteri delegati, identifica i ruoli/posizioni del perimetro risultanti dall’applicazione delle soglie individuate relativamente ai criteri qualitativi da 11 a 14 dei citati “*Regulatory Technical Standards*”;
- la funzione **Risorse Umane** della Capogruppo identifica i membri del personale con responsabilità nelle unità operative/aziendali rilevanti individuate nel processo di valutazione ed elabora i dati di cui agli artt. 4 (“criteri quantitativi”) e 5 (“calcolo della remunerazione attribuita”) dei citati “*Regulatory Technical Standards*”;
- le funzioni **Compliance** e **Legale** della Capogruppo supportano le varie funzioni coinvolte nella corretta interpretazione e applicazione delle norme vigenti;
- la funzione **Revisione Interna** della Capogruppo controlla il processo di individuazione e i suoi risultati, ivi comprese le eventuali esclusioni richieste.

Le società del Gruppo, classificate come *Credit Institutions*, svolgono una propria autovalutazione a livello individuale, con il supporto della Capogruppo, ove richiesto. Le società del Gruppo di minori dimensioni e complessità, che, quindi, non rientrano nell’ambito della disciplina della Direttiva 2013/36/UE, sono incluse in un processo di identificazione su base consolidata, delegando all’ente consolidante l’applicazione del processo di identificazione a livello individuale; è infatti responsabilità della Capogruppo assicurare la complessiva coerenza del processo di identificazione per l’intero Gruppo.

Per quanto riguarda i **consulenti finanziari** è previsto uno strutturato processo di valutazione basato su criteri qualitativi e quantitativi volto a individuare i soggetti la cui attività comporta un impatto sostanziale sul proprio profilo di rischio (Personale Più Rilevante). A tal fine sono considerati i seguenti criteri:

- contributo al rischio apportato a Widiba e al Gruppo e verifica del contributo ai risultati in chiave prospettica;
- analisi delle responsabilità, del livello e delle deleghe individuali previste;
- ammontare e struttura della remunerazione percepita.

Più in dettaglio, con riferimento ai **criteri qualitativi**, il processo prevede l’inclusione nel Personale Più Rilevante del Responsabile Nazionale Rete e degli *Area Manager*, inclusi in virtù del criterio qualitativo di cui all’art. 3, n. 3, del Regolamento.

Con riferimento ai **criteri quantitativi**, il processo prevede, per i consulenti finanziari cui sia stata attribuita nel corso del precedente esercizio una remunerazione complessiva pari o superiore a Euro 750.000 (art. 4, comma 5, del Regolamento Delegato UE 604/2014), l’automatica inclusione nella categoria del Personale Più Rilevante.

⁴⁴ “5) ha la responsabilità generale per la gestione dei rischi all’interno di un’unità operativa/aziendale ai sensi dell’articolo 142, par. 1, punto 3, del regolamento (UE) n. 575/2013 cui è stato distribuito capitale interno ai sensi dell’articolo 73 della direttiva 2013/36/UE che rappresenti almeno il 2 % del capitale interno dell’ente (unità operativa/aziendale rilevante)”.

⁴⁵ “9) è a capo di una funzione responsabile per gli affari giuridici, le finanze, compresa la fiscalità e il *budgeting*, le risorse umane, la politica di remunerazione, le tecnologie dell’informazione o l’analisi economica”.

⁴⁶ “14) in relazione alle decisioni di approvare o vietare l’introduzione di nuovi prodotti, il membro:

- a) ha il potere di adottare tali decisioni; o
- b) è membro di un comitato che ha il potere di adottare tali decisioni”.



Per contro, per i consulenti finanziari cui sia stata attribuita nel corso del precedente esercizio una retribuzione superiore a quella di cui al criterio dell'art. 4, comma 1, lett. a e b del citato Regolamento 604/2014, ma inferiore a Euro 750.000, viene seguito un articolato processo di valutazione circa la sussistenza o meno di un impatto sostanziale sul profilo di rischio. In particolare, viene applicata una specifica metodologia di calcolo basata su un algoritmo che tiene conto di una serie di indicatori e parametri rappresentativi del grado di rischiosità dell'attività dei consulenti finanziari⁴⁷. All'esito di tale processo viene definito un punteggio numerico complessivo per ciascun consulente finanziario, a cui è associato uno specifico livello di rischio (c.d. "**profilo di rischio lordo**").

Al fine di garantire una valutazione di rischio proporzionata all'operatività e all'incidenza del singolo consulente finanziario rispetto alla rete complessiva, a partire dal profilo di rischio lordo (basato su parametri qualitativi), viene calcolato il **profilo di rischio complessivo** mediante la ponderazione con due parametri quantitativi di tipo correttivo relativi al singolo consulente finanziario:

- il valore del portafoglio complessivo gestito;
- il numero di clienti gestiti.

Gli esiti del processo di identificazione del Personale Più Rilevante sono sottoposti all'esame del **Comitato Remunerazione**. Per quanto attiene alle eventuali esclusioni, è l'Amministratore Delegato della Capogruppo a decidere se presentare le ipotesi di esclusione dal Personale Più Rilevante al Comitato Remunerazione per la successiva proposta al Consiglio.

Ai fini della proposta di esclusione per i consulenti finanziari di Widiba abilitati all'offerta fuori sede, sono state definite, fermo il rispetto dei criteri qualitativi e quantitativi indicati nelle Politiche di Remunerazione vigenti, le seguenti soglie oltre le quali non può essere richiesta l'esclusione di un consulente finanziario dal perimetro del Personale Più Rilevante (PPR):

- una valutazione del profilo di rischio complessivo superiore a "medio-basso";
- un valore di portafoglio complessivo gestito superiore a 150 milioni;
- un numero di clienti superiore al 2% del totale di quelli dell'intera rete di consulenza finanziaria di Widiba.

I consulenti finanziari che soddisfano anche soltanto una delle soglie indicate non possono essere oggetto di esclusione dal perimetro del PPR.

Le soglie sono verificate con riferimento ai dati dell'esercizio finanziario precedente a quello oggetto di esame.

Premesso quanto sopra, il processo prevede inoltre, per i consulenti finanziari cui è stata attribuita nel corso del precedente esercizio una remunerazione complessiva pari o superiore a quella oltre la quale l'autorità dà la propria approvazione soltanto in circostanze eccezionali, l'inclusione automatica nella categoria del perimetro PPR⁴⁸.

Il profilo di rischio complessivo dei singoli consulenti finanziari è calcolato annualmente dalla Funzione Risk e controlli di Widiba e condiviso dalle funzioni Controllo dei Rischi e *Compliance* della Capogruppo, nel rispetto dei criteri definiti nelle politiche di remunerazione approvate dall'assemblea.

Il Comitato Remunerazione, acquisito il parere del Comitato Rischi e Sostenibilità, sottopone al Consiglio la proposta di approvazione del perimetro, comprensiva delle eventuali proposte di esclusione.

Il perimetro identificato annualmente viene **aggiornato con periodicità trimestrale** dalla funzione **Risorse Umane** a seguito di entrate/uscite dal ruolo, oppure a evento nel caso di modifiche

⁴⁷ Tra cui, a titolo esemplificativo, l'esistenza di eventuali reclami o contestazioni, giudizi espressi a seguito di verifiche di *audit*, valutazioni espresse dalla clientela, n. ordini impartiti da clienti diversi con medesimo titolo e segno, eventuali operazioni in titoli non adeguate per il cliente, eventuale movimentazione anomala del conto corrente del consulente finanziario, ecc..

⁴⁸ Cfr. Art. 4 comma 5 Regolamento Delegato UE n. 604/2014.



organizzative rilevanti, o ancora a seguito di cambiamenti rilevanti nella distribuzione del capitale interno sulla base di quanto segnalato dalle funzioni di Capogruppo preposte.

Attraverso l'analisi puntuale dei criteri qualitativi e quantitativi di cui ai citati *Regulatory Technical Standards*, il personale identificato è suddiviso in cinque *cluster*:

<i>Cluster</i>	<i>Tipologia ruoli inclusi nel cluster</i>
I <i>Cluster</i>	Amministratori non esecutivi delle società del Gruppo Amministratore Delegato, <i>Chief Audit Executive</i> , <i>Chief Risk Officer</i> , <i>Chief Operating Officer</i> , <i>Chief Human Capital Officer</i> , <i>Chief Commercial Officer</i> , <i>Chief Lending Officer</i> , <i>Chief Financial Officer</i> , <i>Chief</i>
II <i>Cluster</i>	<i>Safety Officer</i> , Responsabile Direzione Comunicazione Relazioni Istituzionali e Sostenibilità, Responsabile Direzione <i>Group General Counsel</i> , Responsabile Direzione <i>Compliance</i> e AD Consorzio Operativo di Gruppo
III <i>Cluster</i>	Vertici società (a eccezione dell'AD Consorzio Operativo di Gruppo, incluso nel II <i>cluster</i>), Responsabili Direzione a riporto diretto dei <i>Chief</i> , Responsabili Direzione delle società, Responsabili Area Capogruppo, <i>General Manager</i> Territoriali, <i>Head of Lending</i> Territoriali, Responsabili Funzioni Aziendali di Controllo di II livello, Responsabili funzioni Legale, IT, Risorse Umane e Pianificazione delle società
IV <i>Cluster</i>	<i>Area Manager</i> e consulenti finanziari di Widiba
V <i>Cluster</i>	Altro personale che individualmente o collettivamente assume rischi in modo significativo

8.2 Processo di gestione dei c.d. “*compliance breach*”

È prevista l'applicazione di meccanismi di correzione *ex post* (*malus* e *claw back*) in caso di emersione dei c.d. *compliance breach*, per tali intendendosi:

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla Banca, da cui sia derivata una perdita significativa per la Banca o per la clientela;
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla Banca, nei casi da questa eventualmente previsti;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- altri comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

È stata elaborata dalla Banca un'apposita procedura relativa all'accertamento di *compliance breach* e alla conseguente applicazione dei meccanismi di correzione *ex post*. Tale procedura disciplina in maniera articolata, tra l'altro:

- (i) le competenze delle varie funzioni e organi aziendali nelle diverse fasi del processo di identificazione e valutazione di eventuali *compliance breach*;
- (ii) i tempi e le modalità di tale processo;
- (iii) le modalità di applicazione delle conseguenti misure di *malus* e *claw back*, con un'incidenza sulle remunerazioni variabili differenziata anche in base a un giudizio circa il grado di “materialità” dei *compliance breach*, da condursi secondo determinati criteri prestabiliti. La procedura in questione ha disciplinato anche gli effetti di eventuali procedimenti disciplinari sull'applicazione dei meccanismi di correzione *ex post*, prevedendo, in linea generale, la sospensione dei pagamenti in scadenza in



caso di provvedimenti disciplinari in corso fino alla conclusione del provvedimento disciplinare e del procedimento interno di accertamento del *compliance breach*.

I tempi definiti dalla Banca per l'esercizio delle clausole di *claw back* (che sono poi riflessi nella citata procedura) sono di:

- 5 anni dall'erogazione della remunerazione variabile per il Personale Più Rilevante;
- 3 anni dall'erogazione della remunerazione variabile per il restante personale.

Fermi restando i limiti temporali di applicazione del *claw back* sopra indicati, le remunerazioni variabili soggette a riduzione/azzeramento sono:

- tutte le remunerazioni variabili riferite per competenza all'anno (o negli anni, in caso, ad esempio, di condotte protratte nel tempo) in cui è stato commesso il "*Compliance Breach*";
- tutte le remunerazioni variabili riferite agli anni successivi a quello in cui è stato commesso il "*Compliance Breach*";
- solo nel caso in cui il "*Compliance Breach*" abbia determinato un danno patrimoniale per la Banca o è prevedibile che lo determini (ad esempio, in considerazione di procedimenti sanzionatori o giudiziari iniziati ma non ancora giunti a termine, o per cause legali o reclami intentati nei confronti della Banca), tutte le remunerazioni variabili riferite agli anni precedenti a quello in cui è stato commesso il "*Compliance Breach*";
- per il personale cessato, oltre alle remunerazioni variabili individuate come sopra, l'eventuale *Severance* prevista nell'ambito di un accordo per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

8.3 Processo di verifica assenza strategie di copertura (c.d. "*hedging*")

Tra i principi e i criteri delle Disposizioni di Vigilanza è previsto, anche al fine di evitare possibili comportamenti contrari alle norme, che le banche assicurino che il proprio personale non sia remunerato o non riceva pagamenti o altri benefici tramite veicoli, strumenti o modalità comunque elusivi delle Disposizioni stesse. A tal fine è vietato al personale di avvalersi di strategie di coperture personali o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possono alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi.

Per assicurare il rispetto di tale divieto, la Banca ha previsto quanto segue:

- la Funzione Aziendale di Controllo *Compliance*, di concerto e con il supporto della funzione Risorse Umane:
 - definiscono e aggiornano i processi operativi per lo svolgimento delle attività necessarie a tale fine;
 - individuano le tipologie di operazioni e investimenti finanziari direttamente o indirettamente effettuati dal Personale Più Rilevante che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi e, più in generale, sul perseguimento delle finalità della disciplina;
 - conducono **verifiche a campione** sui conti interni di custodia e amministrazione **almeno del Personale Più Rilevante**;
- è richiesto al Personale Più Rilevante di **comunicare le operazioni e gli investimenti finanziari effettuati** che rientrano tra le tipologie preventivamente individuate;
- è richiesto al Personale Più Rilevante e alle persone strettamente legate a quest'ultimo, attraverso specifiche pattuizioni, di **comunicare l'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari**.



La Banca tiene conto delle informazioni ricevute nel calibrare i sistemi di remunerazione e incentivazione del personale, con particolare riguardo ai meccanismi di allineamento ai rischi e alla situazione patrimoniale e reddituale della banca (es. durata del periodo di differimento, sistemi di *malus* e *claw back*, ecc.).

SEZIONE II – Compensi corrisposti parte I

1. L'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE NEL 2020

1.1 Governance

Alla data dell'approvazione del presente documento il Comitato Remunerazione è composto dal Presidente Raffaele Di Raimo e dai Consiglieri Alessandra Barzaghi, Paola De Martini, Luca Bader e Marco Bassilichi. La maggioranza dei componenti del Comitato (compreso il Presidente) allo stato attuale risultano indipendenti sensi dell'articolo 148, comma 3, del Decreto Legislativo n. 58/98 (“**Testo Unico della Finanza**” - “TUF”) e possiedono i requisiti di indipendenza previsti dal Codice, che coincidono con quelli previsti dallo Statuto.

Nel corso del 2020 il Comitato Remunerazione si è riunito 18 volte⁴⁹.

1.2 Compensi di Amministratori e Sindaci

I compensi spettanti sono stati riconosciuti *pro tempore* nella misura stabilita, per i componenti fino al 18 maggio 2020, nella misura stabilita dall'Assemblea ordinaria dei soci nella seduta del 18 dicembre 2017, per il triennio 2017-2019, e nella seduta del 18 maggio 2020 per i componenti eletti per il triennio 2020-2022, nella misura *pro tempore* dovuta dal 18 maggio 2020.

Sia i membri uscenti che i nuovi componenti eletti dal 18 maggio 2020, hanno beneficiato, nella misura *pro tempore* dovuta, di una polizza assicurativa a copertura degli infortuni professionali, di una copertura sanitaria e di una specifica copertura per il Covid-19 oltre alla “*Directors & Officers Liability*” (D&O), che copre la responsabilità civile. Per quest'ultima è stato deliberato il rinnovo dal Consiglio di Amministrazione della Banca nella seduta del 23/04/2020, sostenendo un costo pari a 4,05 mln€, incluse tasse ed oneri accessori con massimale di 100 mln€ per la durata di un anno, con efficacia 01 maggio 2020 e scadenza 30 aprile 2021. Nel 2020 la copertura D&O non ha dato luogo ad indennizzi assicurativi a favore della Banca.

1.3 Variazioni del perimetro del Personale Più Rilevante

Nel corso del 2020 il perimetro del Personale Più Rilevante⁵⁰ è passato da n.278⁵¹ risorse a n. 257 in seguito all'applicazione del processo di aggiornamento di cui al par. 8.1. Si conferma che la richiesta di

⁴⁹ Indicazione fornita anche ai sensi dell'art. 450 (1) (a) del Regolamento UE 575/2013.

⁵⁰ Rilevato per le Politiche di Remunerazione 2019.

⁵¹ Perimetro al netto delle richieste di esclusione presentate alle autorità competenti.



esclusione dal perimetro del Personale Più Rilevante dei consulenti finanziari di Widiba, trasmessa alle autorità competenti il 30/6/2020 è stata accolta.

Nel **Prospetto A - Informazioni quantitative sulla remunerazione del “Personale Più Rilevante” (Banca d’Italia)**, al fine di agevolare la lettura e di rappresentare tutti gli importi erogati, si riportano i dati a perimetro invariato.

1.4 Andamento dei livelli retributivi

L’andamento dei livelli retributivi nel 2020 è stato determinato dagli effetti delle manovre intraprese nell’anno, ovvero:

- la ricomposizione degli organici, principalmente per effetto della cessazione dal servizio di 855 risorse, (di cui 560 per adesione al fondo⁵² e 295 per naturale turnover), compresi 33 dirigenti;
- le misure introdotte dall’Accordo sul costo del lavoro 2019 stipulato il 31/12/2018 con le organizzazioni sindacali aziendali e successivo Accordo del 27 dicembre 2019. Tra gli elementi di maggiore impatto dei citati accordi si ricordano:
 - la sospensione dell’attività lavorativa per 3 o 6 giornate lavorative, in funzione del livello di RAL del singolo dipendente, favorendo i livelli retributivi più bassi;
 - un contributo pari al 2,5% per il personale con RAL superiore a Euro 150.000, sulla quota di retribuzione eccedente tale importo.

Per i **Dirigenti**, oltre alle suddette manovre e alle previsioni del CCNL in materia di contribuzione al c.d. “FOC”⁵³, si aggiunge:

- la donazione volontaria a MPSolidale di una o più giornate di ferie o di quote della retribuzione⁵⁴;
- la riconfigurazione, introdotta a partire dal 2013, dell’istituto delle ferie (ciò in ottica di gestione del tempo-lavoro per obiettivi e non per presenze, in considerazione dell’autonomia gestionale che contraddistingue la categoria, con conseguente rinuncia alle ferie eventualmente non godute).

In ottica di allineamento retributivo, con particolare attenzione alle figure critiche per il *business* e nel rispetto dei vincoli di compatibilità economica, nel 2020 sono stati effettuati interventi su circa l’1% dei dipendenti.

Relativamente ai nuovi ingressi nel Gruppo, i contratti di assunzione di profili manageriali (limitati a n. 3, in linea con quanto fatto nel triennio precedente), redatti in conformità con le politiche approvate dall’Assemblea, si sono posizionati intorno ai livelli mediani espressi dal mercato a parità di posizioni organizzative, anche in ottica di coerenza con i livelli mediani interni.

La tabella che segue riporta i livelli medi retributivi di Gruppo per quanto riguarda la componente retributiva ricorrente del personale⁵⁵ (organici e organigrammi al 31/12/2020 e al 31/12/2019; importi in Euro):

Dipendenti	Numero dipendenti al 31/12/2020	Retribuzione media al 31/12/2020	Numero dipendenti al 31/12/2019	Retribuzione media al 31/12/2019
A.D. e Top Management	19	277.833	19	265.841
Altri Dirigenti	229	115.579	256	116.416
Quadri Direttivi e Aree Professionali	21.184	46.188	21.765	45.861
Totale	21.432	47.135	22.040	46.870

⁵² Fondo autorizzato con l’accordo del 31/12/2018 “Piano di Ristrutturazione 2017-2021 - procedura sindacale ai sensi degli artt. 20 e 21 CCNL”. Verbale di accordo 2 ottobre

⁵³ Fondo Nazionale per il Sostegno all’Occupazione.

⁵⁴ Donazione possibile anche da parte degli altri dipendenti.

⁵⁵ Al netto delle misure di solidarietà, che valgono mediamente ca. il 2% della RAL.



I livelli medi complessivi della retribuzione del Gruppo mostrano nel 2020 un lieve incremento (+0,6%), dovuto prevalentemente agli aumenti delle retribuzioni rivenienti dalle previsioni del CCNL di Aree Professionali e Quadri Direttivi, nonché ai limitati interventi retributivi effettuati.

Con riferimento ai c.d. “*high earners*”, ovvero quei soggetti la cui remunerazione totale è pari ad almeno Euro 1 milione su base annua (peraltro oggetto di rendicontazione periodica agli organismi di vigilanza) in tutto il Gruppo ha superato tale soglia soltanto n. 1 consulente finanziario di Widiba (e quindi, operante in qualità di Agente sulla base di specifico mandato; nella fascia di remunerazione compresa tra Euro 1 e 1,5 milioni⁵⁶).

Segue una rappresentazione delle remunerazioni dei dipendenti del Gruppo per comparti di attività:

Segmento di clientela	Numero dipendenti al 31/12/2020	Somma retribuzioni al 31/12/2020	Retribuzione Media al 31/12/2020
Privati	15.705	709.674.204	45.188
Corporate	708	36.822.125	52.009
Finanza	188	10.931.806	58.148
Service e Corporate Center	4.831	252.765.644	52.322
Totale	21.432	1.010.193.779	47.135

1.5 La remunerazione variabile 2020

Nel 2020, al fine di contribuire al raggiungimento dei *target* di costo previsti dai citati *commitment* assegnati da parte della Commissione Europea con l'approvazione del piano di ricapitalizzazione precauzionale della Banca, non si è proceduto all'attivazione dei sistemi variabili incentivanti, declinati nelle componenti *core* del PVR, per Quadri Direttivi e Aree Professionali, e MBO, per i Dirigenti. Conseguentemente, non ha avuto né avrà luogo nessuna erogazione in relazione alle stesse.

Nel 2020, la Banca ha fatto ricorso a specifici strumenti mirati, a basso impatto di costo per la Banca (*contest*, cfr. par. 6.3.3), efficaci nel motivare e gratificare le risorse operative eccellenti (di rete, gestori dei *non performing loans* e altre risorse nella filiera del credito)

Funzionalmente all'interesse della Banca a tutelarsi per il caso di uscita di risorse chiave della filiera *private*, è proseguito il ricorso allo strumento contrattuale del **patto di non concorrenza**.

Nel 2020, nell'ambito degli interventi retributivi effettuati sono stati inoltre attivati n. 8 patti di prolungamento del preavviso.

Nel 2020 non sono stati formalizzati *retention bonus* o riconosciute *una tantum*.

A fronte delle n. 84⁵⁷ assunzioni effettuate nell'anno (di cui n. 3 Dirigenti) non sono stati erogati *bonus d'ingresso*.

Per quanto riguarda la componente **non ricorrente della remunerazione** dei Consulenti Finanziari di Widiba nel 2020 sono stati liquidati i sistemi incentivanti collegati all'*extra management fee* e *bonus recruiting* definiti dai contratti formalizzati di inserimento di nuovi consulenti (n. 41 Consulenti Finanziari), al sistema premiante (n. 39 Consulenti Finanziari) ed al piano di incentivazione pluriennale (contrattualizzato nel 2015) denominato “*No Ordinary Program*” che ha coinvolto n. 395 Consulenti.

Per quanto riguarda i **compensi riconosciuti per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro**, si evidenzia che, nell'ambito delle risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro perfezionate nell'anno che hanno riguardato n. 65 risorse⁵⁸ (di cui n. 19 dirigenti), sono stati riconosciuti **n. 20 importi eccedenti**

⁵⁶ Informazione ai sensi dell'art. 450 (1) (i) del Regolamento (UE) n. 575/2013.

⁵⁷ Valore al netto di 469 ingressi per esecuzione sentenza.

⁵⁸ Nel 2020 non sono stati attribuiti indennità o altri benefici per la cessazione della carica o per risoluzione consensuale a dirigenti con responsabilità strategiche (informazione fornita ai sensi della Direttiva UE 2017/828 c.d. *Shareholder Rights Directive 2*).



il costo del preavviso. In questo ambito, con riferimento al solo perimetro del Personale Più Rilevante, nel 2020 sono stati risolti consensualmente - sempre all'interno del processo di ristrutturazione aziendale in corso e funzionalmente a esigenze di contenimento dei costi e razionalizzazione delle risorse - n. 10 rapporti di lavoro e sono stati riconosciuti n. 9 importi eccedenti il costo del preavviso; l'incentivo medio corrisposto è stato pari a Euro 61.735 (escludendo il costo medio del preavviso dovuto per legge, pari in media a Euro 164.518). Tali importi sono stati erogati secondo termini e modalità previsti dalla normativa vigente e comunque nessun incentivo corrisposto ha superato l'importo di Euro 100.000. Gli importi riconosciuti, previa verifica della rispondenza dell'accordo col quadro normativo giuslavoristico e con le previsioni contrattuali di categoria, sono stati definiti nell'ambito di apposite linee guida approvate dal Consiglio di Amministrazione in coerenza con le deliberazioni dell'Assemblea, volte a delimitare la discrezionalità nella determinazione delle somme accordate e a garantire equità di trattamento.

Nel corso del 2020 la Banca ha deciso di sospendere l'erogazione della quota differita della *severance* di un *ex manager* cessato negli anni passati in relazione alle attività di verifica dell'attivazione di un eventuale *Compliance Breach*⁵⁹.

Nell'ambito della riorganizzazione del **comparto estero**, prevista nel piano di ristrutturazione, sono stati riconosciuti - in aggiunta a quanto sopra - incentivi per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro di n. 6 dipendenti con rapporto di lavoro estero. Tutte le risoluzioni sono state accordate in conformità con le disposizioni vigenti nonché con le specifiche normative locali in materia.

Stante quanto sopra, con riferimento al piano di *performance shares* approvato dall'Assemblea nel 2020, così come per i piani dal 2017 al 2019, al servizio di pagamenti di *severance*, si evidenzia che, visti gli importi corrisposti nell'esercizio per tali risoluzioni (verificatesi sempre nell'ambito del processo di ristrutturazione aziendale in corso e funzionalmente a esigenze di contenimento dei costi e razionalizzazione delle risorse), non essendosi mai generata una *severance* maggiore della relativa soglia di esenzione di Euro 100.000, non è stato necessario fare ricorso al citato bilanciamento tra *cash* e strumenti finanziari; pertanto nessun utilizzo è avvenuto relativamente al piano.

Per completezza, per quanto riguarda, invece, il piano di *performance shares* per l'esercizio 2016:

- delle originarie n. 32.806 *performance shares* differite, nel corso del 2020 si è provveduto alla liquidazione di n. 1.220 delle stesse; restano contabilizzate, a seguito delle liquidazioni e stralci sino ad oggi avvenute, n. 13.126 *performance shares* che saranno annualmente liquidate lungo un orizzonte temporale quinquennale trascorso un anno dalle relative assegnazioni. Tali assegnazioni sono subordinate alla verifica di prestabilite condizioni di *malus*.

Per quanto riguarda i consulenti finanziari di Widiba appartenenti al Personale Più Rilevante la quota della componente variabile da erogarsi in strumenti finanziari, pari a Euro 913.659,43 sarà assegnata a valle dell'approvazione del piano di *performance shares* Widiba.

⁵⁹ L'ammontare complessivo oggetto di correzione è di Euro 124.746 quota *cash* e n. 5.340 *performance shares* per la componente in strumenti finanziari. Tale indicazione è fornita anche ai sensi della Direttiva UE 2017/828 (c.d. *Shareholder Rights Directive 2*).



SEZIONE II – compensi corrisposti parte II

Nella presente sezione sono illustrati analiticamente i compensi corrisposti o comunque attribuiti nell'esercizio 2020 ad amministratori, sindaci e dirigenti strategici (ai sensi dell'art. 123-ter c.4 del TUF), così come previsto dall'art. 84-ter del Regolamento Emittenti, nonché i dati relativi al Personale Più Rilevante, ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza.

A riguardo ricordiamo che la Consob impone l'obbligo di rendicontazione per tutti quei soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto, anche per una frazione del periodo, la carica di Amministratore, Direttore Generale o Dirigente con Responsabilità Strategiche.

Si comunica, inoltre, che presso il Gruppo **non sono attivi piani di *stock option***.

Elenco delle informazioni riportate nella presente Sezione:

Schema	Contenuti	Autorità
Tabella 1	Compensi corrisposti ai Componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali, ai Vice Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche. Informazioni di confronto tra la variazione annuale del compenso degli amministratori, dei risultati della società e della remunerazione media dei dipendenti.	Consob
Tabella 3A	Piani di compensi basati su strumenti finanziari, diversi dalle <i>stock option</i> , a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, del Direttore Generale, dei Vice Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	Consob
Tabella 3B	Piani di incentivazione monetari a favore dei Componenti dell'Organo di Amministrazione e di Controllo, dei Direttori Generali, dei Vice Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	Consob
Schema 7-ter	Partecipazioni dei Componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, dei Direttori Generali, dei Vice Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	Consob
Prospetto A	Informazioni quantitative sulla remunerazione del "Personale Più Rilevante"	Banca d'Italia

Tabella 1 - COMPENDI CORRISPONDI ALLE AMMINISTRAZIONI, AI DIRIGENTI, AI DIRETTORI GENERALI, AI VICE DIRETTORI GENERALI ED ALI ALTRE DIRIGENTI NON INDIRIZZATE STRATEGICHE
(dati in euro di cui in euro lordo) al 31/12/2012
Data di riferimento: 31/12/2012

Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stato erogato lo stipendio	Qualifica della carica	Componenti fissa	Componenti per la partecipazione o variabili	Componenti variabili non equity		Benefici non monetari (*)	Altri compensi	Totale	Fai Value del compensi equity	Indennità di fine carica o congedo di fine rapporto di lavoro
						bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
BARBETTI Stefania	Presidente	1.1 - 12.05.20										
(1) Componenti nella società che redige il Bilancio				24.200,00	22.000,00 (1)	-	-	1.970,20	-	48.170,20	-	-
(2) Componenti da controllata e collegata				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(3) Totale				24.200,00	22.000,00	-	-	1.970,20	-	48.170,20	-	-
GRILLI Maria Patricia	Presidente	12.05 - 31.12.20										
(1) Componenti nella società che redige il Bilancio				89.118,88	-	-	-	1.678,52	-	90.797,40	-	-
(2) Componenti da controllata e collegata				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(3) Totale				89.118,88	-	-	-	1.678,52	-	90.797,40	-	-
FRANCINI Antonino	Vice Presidente	1.1 - 12.05.20										
(1) Componenti nella società che redige il Bilancio				24.916,87	9.763,78 (2)	-	-	1.678,20	-	36.358,85	-	-
(2) Componenti da controllata e collegata				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(3) Totale				24.916,87	9.763,78	-	-	1.678,20	-	36.358,85	-	-
BETTO Pierroscia	Vice Presidente	12.05 - 31.12.20										
(1) Componenti nella società che redige il Bilancio				43.363,89	8.106,67 (1)	-	-	1.678,52	-	53.149,08	-	-
(2) Componenti da controllata e collegata				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(3) Totale				43.363,89	8.106,67	-	-	1.678,52	-	53.149,08	-	-
FRANCINI Rita Laura	Vice Presidente	12.05 - 31.12.20										
(1) Componenti nella società che redige il Bilancio				40.393,89	9.250,00 (4)	-	-	1.678,52	-	51.322,41	-	-
(2) Componenti da controllata e collegata				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(3) Totale				40.393,89	9.250,00	-	-	1.678,52	-	51.322,41	-	-
MORILLI Marco	Amministratore Delegato	1.1 - 12.05.20										
(1) Componenti nella società che redige il Bilancio				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(2) Componenti da controllata e collegata				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(3) Totale				-	-	-	-	-	-	-	-	-
FRANCINI Guido	Amministratore Delegato	12.05 - 31.12.20										
(1) Componenti nella società che redige il Bilancio				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(2) Componenti da controllata e collegata				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(3) Totale				-	-	-	-	-	-	-	-	-
BADEA Luca	Consigliere	12.05 - 31.12.20										
(1) Componenti nella società che redige il Bilancio				43.363,89	12.333,34 (1)	-	-	1.678,52	-	57.375,75	-	-
(2) Componenti da controllata e collegata				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(3) Totale				43.363,89	12.333,34	-	-	1.678,52	-	57.375,75	-	-
BARILLI Alessandro Giuseppe	Consigliere	12.05 - 31.12.20										
(1) Componenti nella società che redige il Bilancio				40.393,89	12.333,34 (1)	-	-	1.678,52	-	54.405,75	-	-
(2) Componenti da controllata e collegata				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(3) Totale				40.393,89	12.333,34	-	-	1.678,52	-	54.405,75	-	-
BARILLI Marco	Consigliere	12.05 - 31.12.20										
(1) Componenti nella società che redige il Bilancio				43.363,89	8.106,67 (1)	-	-	1.678,52	-	53.149,08	-	-
(2) Componenti da controllata e collegata				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(3) Totale				43.363,89	8.106,67	-	-	1.678,52	-	53.149,08	-	-

(*) Per i benefici del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Banca sono comprese sia politiche assicurative e coperture degli interventi professionali, sia assegni di lavoro e sia la partecipazione ai fondi di cui alla lettera c) dell'art. 1238 del CCNL 2008. Per l'Amministrazione Delegata e gli Amministratori con Responsabilità Strategica la voce comprende sia politiche assicurative e coperture degli interventi professionali, sia assegni di lavoro e sia la partecipazione ai fondi di cui alla lettera c) dell'art. 1238 del CCNL 2008. Per i Consigli di Amministrazione e i Consigli di Sorveglianza la voce comprende sia politiche assicurative e coperture degli interventi professionali, sia assegni di lavoro e sia la partecipazione ai fondi di cui alla lettera c) dell'art. 1238 del CCNL 2008.

(1) Stefania Barbetti, indennità di partecipazione alle riunioni del consiglio.
(2) Antonino Francini, compensi per la partecipazione a convegni: € 9.763,78 per la partecipazione al "Convegno Banca" e € 5.763,78 per la partecipazione al "Convegno Risk".
(3) Pierroscia Bettio, compensi per la partecipazione a convegni: € 8.106,67 per la partecipazione al "Convegno Banca" per la partecipazione ai "partecipazioni" e € 9.250,00 per la partecipazione al "Convegno Risk".
(4) Rita Laura Francini, compensi per la partecipazione a convegni: € 9.250,00 per la partecipazione al "Convegno Banca" e € 9.250,00 per la partecipazione al "Convegno Risk".
(5) Luca Badea, compensi per la partecipazione a convegni: € 12.333,34 per la partecipazione al "Convegno Banca" e € 12.333,34 per la partecipazione al "Convegno Risk".
(6) Alessandro Barilli, compensi per la partecipazione a convegni: € 8.106,67 per la partecipazione al "Convegno Banca" e € 8.106,67 per la partecipazione al "Convegno Risk".
(7) Marco Barilli, compensi per la partecipazione a convegni: € 8.106,67 per la partecipazione al "Convegno Banca" e € 8.106,67 per la partecipazione al "Convegno Risk".

Tabella 1 - COMPAGNI CONSPICUI (AELI, AMMINISTRATORI, AI DIRIGENTI, AMMINISTRATORI GENERALI, AI VICE DIRIGENTI GENERALI ED ALI ALTRE DIMENSIONI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE)
 (in euro, in lire (Lira) e Centesimi di Lira) al 31/12/2018
 Data: 19/01/2019

Capitale e nome	Carica	Periodo per cui è stata rilevata la carica	Stipendio nella carica	Componenti fisali	Componenti per la partecipazione a società	Componenti variabili non equity		Benefici non monetari (*)	Altri compensi	Totale	Fidejussori del compendio	Indicibilità di fine carica e dimissioni del rapporto di lavoro
						Bonus e altri benefici	Partecipazione agli utili					
BOCCARDI Remondone	Consigliere	18.05 - 31.12.18										
11 Componenti nella società che dirige il Bilancio				40.263,89	6.286,87 (10)	-	-	1.478,30	-	48.029,06		
12 Componenti da controllare e collegare												
13 Totale				40.263,89	6.286,87	-	-	1.478,30	-	48.029,06		
CAPPALDI Maria Elena	Consigliere	1.1 - 31.05.20										
11 Componenti nella società che dirige il Bilancio				24.518,87	7.583,23 (30)	-	-	1.576,25	-	33.678,35		
12 Componenti da controllare e collegare												
13 Totale				24.518,87	7.583,23	-	-	1.576,25	-	33.678,35		
CRIVELLI Roberto	Consigliere	1.1 - 31.05.20										
11 Componenti nella società che dirige il Bilancio				28.918,87	5.700,00 (20)	-	-	1.876,30	-	36.505,17		
12 Componenti da controllare e collegare												
13 Totale				28.918,87	5.700,00	-	-	1.876,30	-	36.505,17		
CASTELLANI Susanna	Consigliere	18.05 - 31.12.18										
11 Componenti nella società che dirige il Bilancio				40.263,89	12.418,87 (31)	-	-	1.478,30	-	54.161,06		
12 Componenti da controllare e collegare												
13 Totale				40.263,89	12.418,87	-	-	1.478,30	-	54.161,06		
CLACORUSSO Olga	Consigliere	18.05 - 31.12.18										
11 Componenti nella società che dirige il Bilancio				40.263,89	9.200,00 (22)	-	-	1.478,30	-	51.942,19		
12 Componenti da controllare e collegare												
13 Totale				40.263,89	9.200,00	-	-	1.478,30	-	51.942,19		
DE BARCELONA Paolo	Consigliere	18.05 - 31.12.18										
11 Componenti nella società che dirige il Bilancio				40.263,89	12.318,34 (30)	-	-	1.478,30	-	54.060,53		
12 Componenti da controllare e collegare												
13 Totale				40.263,89	12.318,34	-	-	1.478,30	-	54.060,53		
DE BIANCHI Raffaele	Consigliere	18.05 - 31.12.18										
11 Componenti nella società che dirige il Bilancio				40.263,89	18.000,00 (45)	-	-	1.478,30	-	60.742,19		
12 Componenti da controllare e collegare												
13 Totale				40.263,89	18.000,00	-	-	1.478,30	-	60.742,19		
GIORGIO Marco	Consigliere	1.1 - 31.12.18										
11 Componenti nella società che dirige il Bilancio				45.300,56	20.000,00 (45)	-	-	-	-	65.300,56		
12 Componenti da controllare e collegare												
13 Totale				45.300,56	20.000,00	-	-	-	-	65.300,56		

(*) Per l'individuazione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Banca sono comprese una politica economica e un rapporto degli obiettivi professionali, una relazione sulla gestione e una specifica relazione per il 2018. Per l'Amministrazione Delegata e gli altri Dirigenti Responsabili Strategici la loro compagine una politica economica e un rapporto degli obiettivi professionali, una relazione sulla gestione e una specifica relazione per il 2018. La politica Lingua Com. È possibile verificare anche il Fondo di Previdenza Complementare presente nella sezione del 2.35.45 (in lire) e nei bilanci allegati.

- (10) Premessa Immediata, corrisponde per la partecipazione a società
- (11) Banca Bani Capital, corrisponde per la partecipazione a società
- (12) Banca Bani Capital, corrisponde per la partecipazione a società
- (13) Banca Bani Capital, corrisponde per la partecipazione a società
- (14) Banca Bani Capital, corrisponde per la partecipazione a società
- (15) Banca Bani Capital, corrisponde per la partecipazione a società
- (16) Banca Bani Capital, corrisponde per la partecipazione a società
- (17) Banca Bani Capital, corrisponde per la partecipazione a società
- (18) Banca Bani Capital, corrisponde per la partecipazione a società
- (19) Banca Bani Capital, corrisponde per la partecipazione a società
- (20) Banca Bani Capital, corrisponde per la partecipazione a società
- (21) Banca Bani Capital, corrisponde per la partecipazione a società
- (22) Banca Bani Capital, corrisponde per la partecipazione a società
- (23) Banca Bani Capital, corrisponde per la partecipazione a società
- (24) Banca Bani Capital, corrisponde per la partecipazione a società
- (25) Banca Bani Capital, corrisponde per la partecipazione a società
- (26) Banca Bani Capital, corrisponde per la partecipazione a società
- (27) Banca Bani Capital, corrisponde per la partecipazione a società
- (28) Banca Bani Capital, corrisponde per la partecipazione a società
- (29) Banca Bani Capital, corrisponde per la partecipazione a società
- (30) Banca Bani Capital, corrisponde per la partecipazione a società
- (31) Banca Bani Capital, corrisponde per la partecipazione a società
- (32) Banca Bani Capital, corrisponde per la partecipazione a società
- (33) Banca Bani Capital, corrisponde per la partecipazione a società
- (34) Banca Bani Capital, corrisponde per la partecipazione a società
- (35) Banca Bani Capital, corrisponde per la partecipazione a società
- (36) Banca Bani Capital, corrisponde per la partecipazione a società
- (37) Banca Bani Capital, corrisponde per la partecipazione a società
- (38) Banca Bani Capital, corrisponde per la partecipazione a società
- (39) Banca Bani Capital, corrisponde per la partecipazione a società
- (40) Banca Bani Capital, corrisponde per la partecipazione a società
- (41) Banca Bani Capital, corrisponde per la partecipazione a società
- (42) Banca Bani Capital, corrisponde per la partecipazione a società
- (43) Banca Bani Capital, corrisponde per la partecipazione a società
- (44) Banca Bani Capital, corrisponde per la partecipazione a società
- (45) Banca Bani Capital, corrisponde per la partecipazione a società

Tabella 1 - COMPENSI E ONERI DEGLI AMMINISTRATORI, DEI DIRIGENTI GENERALI, DEI VICE DIRIGENTI GENERALI ED ALTRI ALTI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE
 (dati relativi al periodo 01/01/2018 - 31/12/2018)

Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata rilevata la carica	Acquiescenza dalla carica	Compensi Fix	Compensi per la partecipazione a dividendi	Compensi variabili non profit		Benefici non monetari (*)	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indirizzo di casa stabile o residenza del rapporto di lavoro
						Bonus e altri benefici	Partecipazione agli utili					
WORLDWIDE ITALIA												
11 Compensi nella società che redige il Bilancio		1.1 - 31.03.20		24.814,87	9.563,72 (10)	-	-	1.576,20	-	35.954,79	-	
12 Compensi da controllo e collaudo				24.814,87	9.563,72	-	-	1.576,20	-	35.954,79	-	
13 Totale				24.814,87	9.563,72	-	-	1.576,20	-	35.954,79	-	
LANCISUDITI Italiana												
11 Compensi nella società che redige il Bilancio	Consigliere	1.1 - 31.03.20		24.814,87	9.563,72 (11)	-	-	1.576,20	-	35.954,79	-	
12 Compensi da controllo e collaudo				24.814,87	9.563,72	-	-	1.576,20	-	35.954,79	-	
13 Totale				24.814,87	9.563,72	-	-	1.576,20	-	35.954,79	-	
MATRICE ITALIA												
11 Compensi nella società che redige il Bilancio	Consigliere	1.1 - 31.12.20		49.000,00	22.444,42 (12)	-	-	-	-	71.444,42	-	
12 Compensi da controllo e collaudo				49.000,00	22.444,42	-	-	-	-	71.444,42	-	
13 Totale				49.000,00	22.444,42	-	-	-	-	71.444,42	-	
REMOCONI Italiana												
11 Compensi nella società che redige il Bilancio	Con. Amministratore	1.1 - 31.03.20		24.814,87	11.499,99 (13)	-	-	1.576,20	-	37.891,06	-	
12 Compensi da controllo e collaudo				24.814,87	11.499,99	-	-	1.576,20	-	37.891,06	-	
13 Totale				24.814,87	11.499,99	-	-	1.576,20	-	37.891,06	-	
PIAZZOLA Salvatore Ferrarini												
11 Compensi nella società che redige il Bilancio	Consigliere	1.1 - 31.03.20		24.814,87	9.818,33 (14)	-	-	1.576,20	-	36.209,40	-	
12 Compensi da controllo e collaudo				24.814,87	9.818,33	-	-	1.576,20	-	36.209,40	-	
13 Totale				24.814,87	9.818,33	-	-	1.576,20	-	36.209,40	-	
RAI Roberto												
11 Compensi nella società che redige il Bilancio	Consigliere	11.05 - 31.12.20		40.263,89	15.418,67 (15)	-	-	1.476,50	-	57.159,06	-	
12 Compensi da controllo e collaudo				40.263,89	15.418,67	-	-	1.476,50	-	57.159,06	-	
13 Totale				40.263,89	15.418,67	-	-	1.476,50	-	57.159,06	-	
RECARONI Angelo												
11 Compensi nella società che redige il Bilancio	Consigliere	1.1 - 31.03.20		24.814,87	11.500,00 (16)	-	-	1.576,20	-	37.891,07	-	
12 Compensi da controllo e collaudo				24.814,87	11.500,00	-	-	1.576,20	-	37.891,07	-	
13 Totale				24.814,87	11.500,00	-	-	1.576,20	-	37.891,07	-	
SPINARDI Michele												
11 Compensi nella società che redige il Bilancio	Consigliere	1.1 - 31.03.20		24.814,87	9.818,33 (17)	-	-	1.576,20	-	36.209,40	-	
12 Compensi da controllo e collaudo				24.814,87	9.818,33	-	-	1.576,20	-	36.209,40	-	
13 Totale				24.814,87	9.818,33	-	-	1.576,20	-	36.209,40	-	

(*) Per i mandati del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Banca le voci comprendono una politica assicurativa e superiore degli inferiori (professionisti), una superiore e inferiore a una specifica copertura per il Fondo di Garanzia, la polizza Long Term Care, l'eventuale contributo sindacale al Fondo di Previdenza Complementare (previdenza integrativa) del 2,5% ed altre eventuali coperture

(14) Per il mondo italiano, compensi per la partecipazione a dividendi

€ 9.818,33 per la partecipazione al "Comitato Amministratore"

Tabella 1 - COMPONENTI COMPRESI NEI SALARI AMMINISTRATIVI, AI SINDACI, AI DIRETTORI GENERALI, AI VICE DIRETTORI GENERALI ED AGLI ALTRI IMPIEGATI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE
(in euro da 01/01/2020 al 31/12/2020) (in migliaia di euro e arrotondati all'intero più vicino)
Data: 09/01/2021 per il sito 17 - 11/01/2021

Componente e nome	Carica	Periodo per cui è stata riepilogata la carica	Iniziata dalla banca	Componenti fidi	Componenti per la partecipazione a società	Componenti variabili non vinibili		Espedienti non monetari (*)	Altri componenti	Totale	Variazione del componente equity	Inferenza di fine carica e coniazione del rapporto di lavoro
						Bonus o altri benefici	Partecipazioni agli utili					
BIENNO Strategie												
(0) Componenti nella società che redige il Bilancio				24.925,23	3.892,28 (10)	-	-	2.576,20	-	31.393,71	-	-
(1) Componenti da controllare e collegare				28.916,83	3.892,28	-	-	1.978,20	-	36.787,31	-	-
(2) Totale				53.842,06	7.784,56	-	-	4.554,40	-	68.181,02	-	-
BIENNO Banca												
(0) Componenti nella società che redige il Bilancio	Presidente Collegio Sindacale	1.1 - 14.05.20		30.965,87	-	-	-	1.974,20	-	32.940,07	-	-
(1) Componenti da controllare e collegare				30.896,83	-	-	-	1.974,20	-	32.871,03	-	-
(2) Totale				61.862,70	-	-	-	3.948,40	-	65.811,10	-	-
BIENNO Banca												
(0) Componenti nella società che redige il Bilancio	Presidente Collegio Sindacale	16.05 - 31.12.20		49.825,26	-	-	-	1.874,20	-	51.699,46	-	-
(1) Componenti da controllare e collegare				45.555,26	-	-	-	1.874,20	-	47.429,46	-	-
(2) Totale				95.380,52	-	-	-	3.748,40	-	98.128,92	-	-
BIENNO Banca												
(0) Componenti nella società che redige il Bilancio	Sindaco Banca	18.05 - 31.12.20		45.262,83	-	-	-	1.874,20	-	47.137,03	-	-
(1) Componenti da controllare e collegare				45.262,83	-	-	-	1.874,20	-	47.137,03	-	-
(2) Totale				90.525,66	-	-	-	3.748,40	-	94.274,06	-	-
BIENNO Banche												
(0) Componenti nella società che redige il Bilancio	Sindaco Offshore	1.1 - 18.05.20		24.828,83	-	-	-	1.974,20	-	26.803,03	-	-
(1) Componenti da controllare e collegare				24.828,83	-	-	-	1.974,20	-	26.803,03	-	-
(2) Totale				49.657,66	-	-	-	3.948,40	-	53.606,06	-	-
BIENNO Banche												
(0) Componenti nella società che redige il Bilancio	Sindaco Offshore	1.1 - 18.05.20		24.828,83	-	-	-	1.874,20	-	26.703,03	-	-
(1) Componenti da controllare e collegare				24.828,83	-	-	-	1.874,20	-	26.703,03	-	-
(2) Totale				49.657,66	-	-	-	3.748,40	-	53.406,06	-	-
BIENNO Longi												
(0) Componenti nella società che redige il Bilancio	Sindaco Offshore	18.05 - 31.12.20		40.262,83	-	-	-	1.874,20	-	42.137,03	-	-
(1) Componenti da controllare e collegare				40.262,83	-	-	-	1.874,20	-	42.137,03	-	-
(2) Totale				80.525,66	-	-	-	3.748,40	-	84.274,06	-	-
BIENNO Banca (excl. di Direttore Generale)												
(0) Componenti nella società che redige il Bilancio	Direttore Generale	1.1 - 18.05.20		178.729,24	-	-	-	14.480,20	-	193.209,44	-	-
(1) Componenti da controllare e collegare				178.729,24	-	-	-	14.480,20	-	193.209,44	-	-
(2) Totale				357.458,48	-	-	-	28.960,40	-	386.418,88	-	-
BIENNO Banca (excl. di Direttore Generale)												
(0) Componenti nella società che redige il Bilancio	Direttore Generale	21.05 - 31.12.20		208.822,24	-	-	-	9.724,20	-	218.546,44	-	-
(1) Componenti da controllare e collegare				208.822,24	-	-	-	9.724,20	-	218.546,44	-	-
(2) Totale				417.644,48	-	-	-	19.448,40	-	437.092,88	-	-
BIENNOZI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE												
(0) Componenti nella società che redige il Bilancio		1.1 - 31.12.20		4.742.296,72	-	-	-	342.716,20	-	5.085.012,92	-	-
(1) Componenti da controllare e collegare				4.742.296,72	-	-	-	342.716,20	205.726,52 (12)	5.290.739,44	-	-
(2) Totale				9.484.593,44	-	-	-	685.432,40	205.726,52	10.776.068,36	-	-

(*) Per i membri del Collegio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Banca le voci comprendono una politica economica e operativa degli inferni professionali, una politica anticiclica e una politica assicurativa per il Credito. Per i Funzionari Delegati e gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche le voci comprendono una politica economica e operativa degli inferni professionali, una politica anticiclica e una politica assicurativa per il Credito. Per il Sindaco Longi Banca, l'importo complessivo include il premio di fine carriera Componente a premio nella Banca per il 2020, al netto dell'imposta sostitutiva applicata.

(12) Dato in milioni di euro per la partecipazione al "Capitalo Nuovo".

(13) Importo complessivo di società partecipate al 31/12/2020, rilevato da Banca IMI SpA.

**INFORMAZIONI DI CONFRONTO TRA LA VARIAZIONE ANNUALE DEL COMPENSO DEGLI AMMINISTRATORI,
DEI RISULTATI DELLA SOCIETÀ E DELLA REMUNERAZIONE MEDIA DEI DIPENDENTI**

in recepimento della Direttiva UE 2017/828 (dati relativi agli esercizi a decorrere dal 1° gennaio 2019)

	2020			2019	
	HC	Importi	Var %	HC	Importi
Amministratore Delegato/Direttore Generale		465.652	-0,1%	1	466.250
Morelli Marco					
AMMINISTRATORE DELEGATO	-	-	-	-	-
DIRETTORE GENERALE	1	178.729	-61,7%	1	466.250
Bastianini Guido					
AMMINISTRATORE DELEGATO	-	-	-	-	-
DIRETTORE GENERALE	1	286.923			
Consiglieri e Sindaci	31	1.402.833	5,8%	16	1.326.000
CONSIGLIERI (**)	25	1.192.250	6,8%	13	1.116.000
SINDACI (**)	6	210.583	0,3%	3	210.000
Dirigenti Strategici	20	4.742.597	-4,3%	20	4.956.026
DIRIGENTI STRATEGICI (*)	20	4.742.597	-4,3%	20	4.956.026
Remunerazione media dipendenti	21.432	47.135	0,6%	22.040	46.870
Risultato netto (in €/mln)		-1.689	63,5%		-1.033

Per l'Amministratore Delegato e gli altri Dirigenti Strategici non sono stati attivati sistemi incentivanti nell'ultimo biennio.

() Nel corso sia del 2019 che del 2020 il perimetro dei Dirigenti Strategici ha subito variazioni in corso d'anno; nella colonna HC viene riportato il numero totale dei titolari.*

*(**) Nel corso del 2020 il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale è stato rinnovato; nella colonna HC viene riportato il numero totale dei titolari.*

The image shows a handwritten signature in black ink over a circular stamp. The stamp contains the text "SOCIETÀ PER AZIONI" at the top and "SISTEMI INFORMATIVI" at the bottom, with a central emblem. The signature is written in a cursive style across the stamp.

**INFORMAZIONI DI CONFRONTO TRA LA VARIAZIONE ANNUALE DEL COMPENSO DEGLI AMMINISTRATORI,
DEI RISULTATI DELLA SOCIETÀ E DELLA REMUNERAZIONE MEDIA DEI DIPENDENTI
in recepimento della Direttiva UE 2017/828 (dati relativi agli esercizi a decorrere dal 1° gennaio 2019)**

Dettaglio Consiglieri e Sindaci			
Nominativo	Carica	2020	2019
Bariatti Stefania	Presidente C.d.A.	44.500	108.500
Grieco Maria Patrizia	Presidente C.d.A.	68.139	
Turicchi Antonino	Vice Presidente C.d.A.	34.500	57.500
Bettio Francesca	Vice Presidente C.d.A.	46.431	
D'Ecclesia Maria Laura	Vice Presidente C.d.A.	49.514	
Barzaghi Alessandra Giuseppina	Consigliere	52.597	
Bader Luca	Consigliere	52.597	
Bassilichi Marco	Consigliere	46.431	
Bohicchio Francesco	Consigliere	46.431	
Cappello Maria Elena	Consigliere	32.500	90.000
Casali Roberta	Consigliere	30.667	80.000
Castellano Rosella	Consigliere	55.681	
Cuccurullo Olga	Consigliere	49.514	
De Martini Paiola	Consigliere	52.597	
Di Raimo Raffaele	Consigliere	58.764	
Giorgino Marco	Consigliere	100.181	100.000
Kostoris Fiorella	Consigliere	34.500	90.000
Lancellotti Roberto	Consigliere	34.500	90.000
Maione Nicola	Consigliere	87.444	85.000
Petruccioli Stefania	Consigliere	36.417	95.000
Piazzolla Salvatore Fernando	Consigliere	28.750	75.000
Rao Roberto	Consigliere	55.681	
Riccaboni Angelo	Consigliere	36.417	95.000
Santoro Michele	Consigliere	28.750	75.000
Valerio Giorgio	Consigliere	28.750	75.000
Cenderelli Elena	Presidente Collegio Sindacale	30.667	80.000
Ciai Enrico	Presidente Collegio Sindacale	49.556	
Fantini Raffaella	Sindaco Effettivo	24.917	65.000
Salvadori Paolo	Sindaco Effettivo	24.917	65.000
Bastiani Alessia	Sindaco Effettivo	40.264	
Soprano Luigi	Sindaco Effettivo	40.264	
Totale		1.402.833	1.326.000

TABELLA 3A - PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI, DIVERSI DALLE STOCK OPTION, A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI, VICE DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE
(ai sensi della Delibera CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche)
dati riferiti al periodo 1/1 - 31/12/2020

Nome e Cognome	Carica	Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti ma non vestiti nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vestiti nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vestiti nel corso dell'esercizio e attribuiti		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato a l'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
(1) Compensi nelle società che redige il bilancio	Piano A	11	-	11	-	-	11	11	-	-	-	-	-
	Piano B	11	-	11	-	-	11	11	-	-	-	-	-
	Piano C	11	-	11	-	-	11	11	-	-	-	-	-
(2) Compensi da controllate e collegate	Piano A	11	-	11	-	-	11	11	-	-	-	-	-
	Piano B	11	-	11	-	-	11	11	-	-	-	-	-
	Piano C	11	-	11	-	-	11	11	-	-	-	-	-
(3) Totale													
(1) Compensi nelle società che redige il bilancio	Piano A	11	-	11	-	-	11	11	-	-	-	-	-
	Piano B	11	-	11	-	-	11	11	-	-	-	-	-
	Piano C	11	-	11	-	-	11	11	-	-	-	-	-
(2) Compensi da controllate e collegate	Piano A	11	-	11	-	-	11	11	-	-	-	-	-
	Piano B	11	-	11	-	-	11	11	-	-	-	-	-
	Piano C	11	-	11	-	-	11	11	-	-	-	-	-
(3) Totale													
(1) Compensi nelle società che redige il bilancio	Piano A	11	-	11	-	-	11	11	-	-	-	-	-
	Piano B	11	-	11	-	-	11	11	-	-	-	-	-
	Piano C	11	-	11	-	-	11	11	-	-	-	-	-
(2) Compensi da controllate e collegate	Piano A	11	-	11	-	-	11	11	-	-	-	-	-
	Piano B	11	-	11	-	-	11	11	-	-	-	-	-
	Piano C	11	-	11	-	-	11	11	-	-	-	-	-
(3) Totale													

Nessun piano attivato, né erogato

TABELLA 3B - PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI, VICE DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE
(ai sensi della Delibera CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche)
dati riferiti al periodo 1/1 - 31/12/2020

Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più Erogabili	Erogabili / Erogati	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A	//	-	//	-	-	-	-
		Piano B	//	-	//	-	-	-	-
		Piano C	//	-	//	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A	//	-	//	-	-	-	-
		Piano B	//	-	//	-	-	-	-
		Piano C	//	-	//	-	-	-	-
(III) Totale									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A	//	-	//	-	-	-	-
		Piano B	//	-	//	-	-	-	-
		Piano C	//	-	//	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A	//	-	//	-	-	-	-
		Piano B	//	-	//	-	-	-	-
		Piano C	//	-	//	-	-	-	-
(III) Totale									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A	//	-	//	-	-	-	-
		Piano B	//	-	//	-	-	-	-
		Piano C	//	-	//	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A	//	-	//	-	-	-	-
		Piano B	//	-	//	-	-	-	-
		Piano C	//	-	//	-	-	-	-
(III) Totale									

nessun piano attivato, né erogato

**Schema 7 - ter - PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO
E DEI DIRETTORI GENERALI
dati al 31/12/2020**

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO DI AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO DI AZIONI ACQUISTATE	NUMERO DI AZIONI VENDUTE	NUMERO DI AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
Griceo Maria Patrizia	PRESIDENTE C.d.A.	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Bettio Francesca	VICE PRESIDENTE C.d.A.	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
D'Eccelesia Rita Laura	VICE PRESIDENTE C.d.A.	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Bastanini Guido	AMMINISTRATORE DELEGATO DIRETTORE GENERALE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Bader Luca	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Barzagli Alessandra Giuseppina	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Basilichini Marco	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	105	=	=	105
Borghicchio Francesco	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Castellano Rosella	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Cuccurullo Olga	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
De Martini Paola	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Di Raimo Raffaele	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Giorgino Marco	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Malone Nicola	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Rao Roberto	CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Barlatti Stefania	EX PRESIDENTE C.d.A.	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Turicchi Antonino	EX VICE PRESIDENTE C.d.A.	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Morelli Marco	EX AMMINISTRATORE DELEGATO EX DIRETTORE GENERALE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Cappello Maria Elena	EX CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Casali Roberta	EX CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Kostorik Florella	EX CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Lancellotti Roberto	EX CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Patrascioli Stefania	EX CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Piazzolla Salvatore Fernando	EX CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Riccaboni Angelo	EX CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Santoro Michele	EX CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Valerio Giorgio	EX CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Cial Enrico	PRESIDENTE COLLEGIO SINDACALE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Bastiani Alessia	SINDACO EFFETTIVO	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Soprano Luigi	SINDACO EFFETTIVO	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Vitelli Piera	SINDACO SUPPLENTE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Cheppa Lorenzo	EX SINDACO SUPPLENTE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Candrea Elena	EX PRESIDENTE COLLEGIO SINDACALE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Fantini Raffaella	EX SINDACO EFFETTIVO	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	72	=	7	65
Salvadori Paolo	EX SINDACO EFFETTIVO	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Mezzabotta Claudia	EX SINDACO SUPPLENTE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=
Monarca Daniele Federico	EX SINDACO SUPPLENTE	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	=	=	=	=




Schema 7 - ter - PARTECIPAZIONI DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA
dati al 31/12/2020

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO DI AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO DI AZIONI ACQUISTATE	NUMERO DI AZIONI VENDUTE	NUMERO DI AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO ^(*)
20	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	1.271	=	=	1.226 ⁽¹⁾

Di cui in carica al 31/12/2020

18	Banca Monte dei Paschi di Siena SpA	1.271	=	=	1.226
-----------	-------------------------------------	-------	---	---	-------

^(*) valori risultanti a seguito dell'operazione straordinaria di scissione parziale di BMPS in AMCO.

⁽¹⁾ di cui 122 detenute tramite familiari.

PROSPETTO A - INFORMAZIONI QUANTITATIVE SULLA REMUNERAZIONE DEL "PERSONALE PIÙ RILEVANTE"

Personale	N°	Retribuzione Fissa {*}	Retribuzione Variabile				Indennità di cessazione del rapporto di lavoro
			Contanti	Azioni	Strumenti collegati alle azioni	Altre Tipologie	
Amministratore Delegato	1 (1)						
Altri amministratori con incarichi esecutivi	-						
Amministratori non esecutivi	29	879.903					
Direttore Generale	1 (1)	295.292					
Vice Direttori Generali	2	553.224					
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali, aree geografiche e coloro che riportano direttamente agli organi societari	92	15.316.969	1.055.837 (2)		345.981 (3)	47.000 (4)	
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno	28	3.174.980 (5)				2.033 (4)	
Altri soggetti che individualmente o collettivamente assumono rischi in modo significativo	101	8.589.613	2.921 (6)			88.796 (4)	218.017 (7)
Dipendenti e collaboratori con alta retribuzione non compresi nelle categorie precedenti	25	4.111.881	8.550 (8)			32.000 (4)	272.407 (9)

(*): Include la componente fissa (prevista) degli importi complessivamente riconosciuti nell'ambito di accordi di conclusione anticipata di n. 8 rapporti di lavoro.

(1) Il Dottor Marco Marelli ha ricoperto sia la carica di Amministratore Delegato che quella di Direttore Generale fino al 18 maggio 2020, data dell'avvicendamento con il Dottor Guido Bastianini. I dati si riferiscono alla remunerazione percepita fino al giorno dell'avvenuta cessazione dal servizio, 18 agosto 2020.

(2) Importi relativi alla componente non ricorrente della remunerazione complessivamente erogata ai consulenti finanziari rientranti nel perimetro del Personale più Rilevante.

(3) Importi relativi alla quota in strumenti finanziari della componente non ricorrente della remunerazione maturata nell'esercizio dai consulenti finanziari rientranti nel perimetro del Personale più Rilevante.

(4) Importo complessivo relativo a n. 16 destinatari di patti di non concorrenza e attribuzioni legate alla permanenza in azienda.

(5) Comprende l'indennità di posizione "Funzioni Aziendali di Controllo".

(6) Importo relativo a n. 1 erogazione per componenti non core.

(7) Importo complessivo relativo a n. 4 severance riconosciute nell'ambito di accordi di conclusione anticipata del rapporto di lavoro (importo max. € 97.000).

(8) Importo relativo a n. 3 erogazioni per componenti non core.

(9) Importo complessivo relativo a n. 3 severance riconosciute nell'ambito di accordi di conclusione anticipata del rapporto di lavoro (importo max. € 99.170).





1. Proposta di delibera.

Signori Azionisti,

in merito a quanto sopra esposto Vi invitiamo ad approvare la seguente proposta:

“L'Assemblea ordinaria degli Azionisti,

- esaminata la “RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI” predisposta dal Consiglio di Amministrazione anche ai sensi dell'art. 123-ter del Decreto Legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998 (“Testo Unico della Finanza”), dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti Consob 11971/1999, di quanto previsto dalla Circolare di Banca d'Italia n. 285/2013 e dell'art. 13 comma 3 lett. e) dello Statuto della Banca (la “Relazione”):
- esaminata, in particolare, la Sezione 1 della suddetta Relazione, predisposta anche ai sensi dell'art. 123-ter comma 3 e 3-bis del Testo Unico della Finanza, relativa a: (i) la politica della società in materia di remunerazione di tutto il personale (inclusi i componenti degli organi di amministrazione e, fermo quanto previsto dall'art. 2402 c.c., dei componenti degli organi di controllo) per l'esercizio 2021 (la “Politica 2021”), (ii) le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica e (iii) i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto;
- considerato che, ai sensi dell'art. 123-ter comma 3-ter del Testo Unico della Finanza, l'Assemblea è chiamata ad esprimere un voto vincolante sulla sopramenzionata Sezione 1 della Relazione,

DELIBERA

- di approvare, anche ai sensi dell'art. 123-ter comma 3-ter del Testo Unico della Finanza, la Sezione 1 della Relazione;
- di dare mandato all'Amministratore Delegato con facoltà di subdelega, per l'attuazione della Politica 2021.

In conformità con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, l'Assemblea dovrà essere periodicamente informata circa l'attuazione delle politiche adottate.”



2. Proposta di delibera.

Signori Azionisti,

in merito a quanto sopra esposto Vi invitiamo ad approvare la seguente proposta:

“L'Assemblea ordinaria degli Azionisti,

- *esaminata la “RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI” predisposta dal Consiglio di Amministrazione anche ai sensi dell'art. 123-ter del Decreto Legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998 (“Testo Unico della Finanza”), dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti Consob 11971/1999, di quanto previsto dalla Circolare di Banca d'Italia n. 285/2013 e dell'art. 13 comma 3 lett. e) dello Statuto della Banca (la “Relazione”);*
- *esaminata, in particolare, la Sezione 2 della Relazione relativa alla rendicontazione dei compensi corrisposti nel 2020, predisposta ai sensi dell'art. 123-ter comma 4 del Testo Unico della Finanza;*
- *considerato che, ai sensi dell'art. 123-ter comma 6 del Testo Unico della Finanza, l'Assemblea è chiamata ad esprimere un voto non vincolante sulla sopramenzionata Sezione 2 della Relazione,*

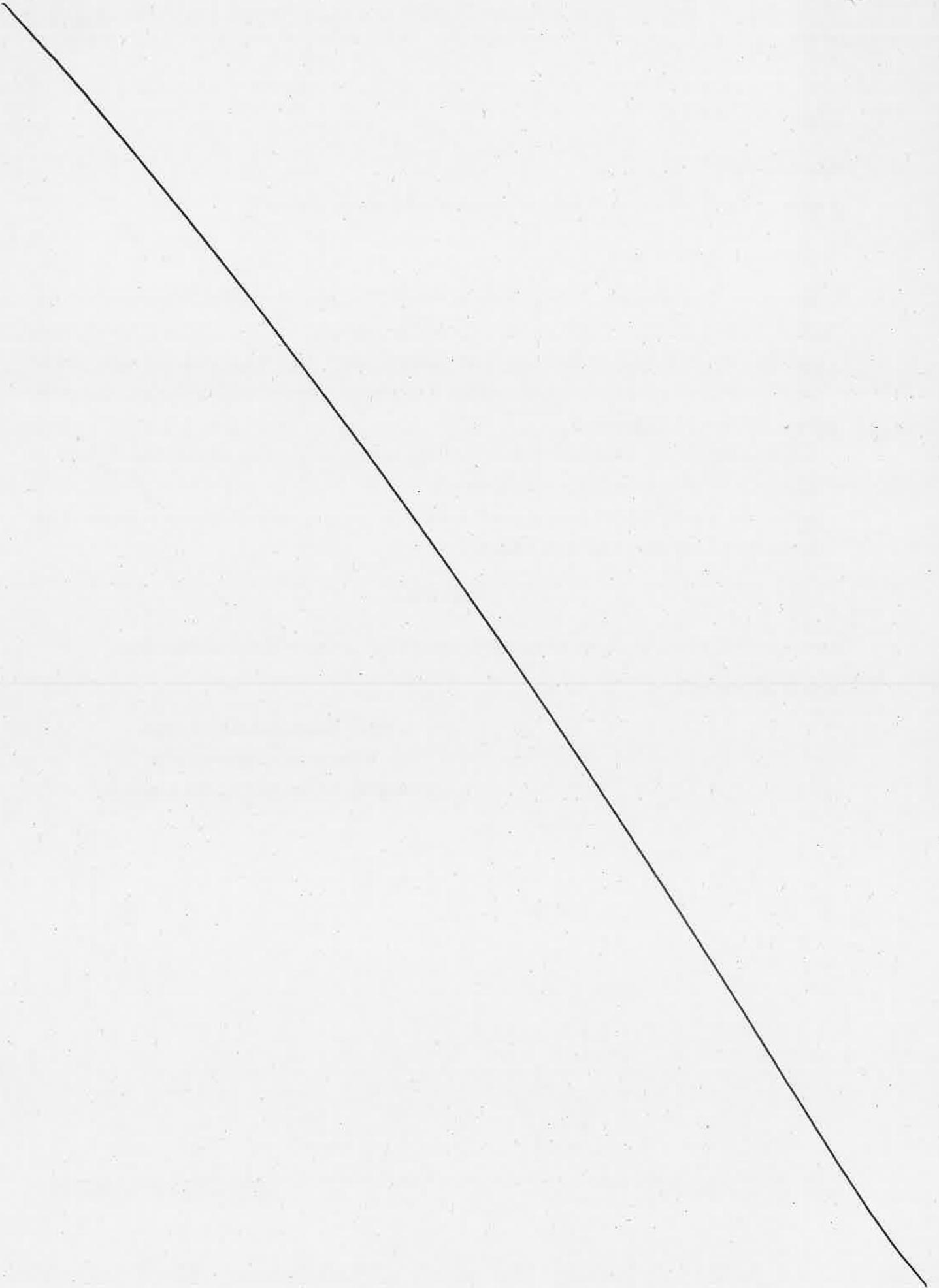
DELIBERA

in senso favorevole la Sezione 2 della Relazione, anche ai sensi dell'art.123-ter comma 6 del Testo Unico della Finanza.”

Siena, 25 febbraio 2021

Per il Consiglio di Amministrazione
Dott.ssa. Maria Patrizia Grieco
Presidente del Consiglio di Amministrazione

11
12
13



**BANCA MONTE DEI PASCHI DI SIENA S.P.A.**

ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

6 aprile 2021 (unica convocazione)

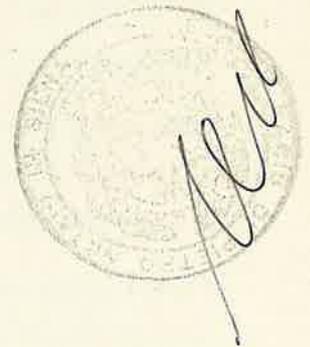
RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

SUL PUNTO 4) ALL'ORDINE DEL GIORNO

DELLA PARTE ORDINARIA

redatta ai sensi dell'art. 114-*bis* e dell'articolo 125-*ter* del D. Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998,
come successivamente modificato ("TUF")

**PROPOSTA AI SENSI DEL COMBINATO DISPOSTO DELL'ART. 114-BISE E DELL'ART. 125-TER
DEL TUF, PER L'APPROVAZIONE DEL PIANO DI "PERFORMANCE SHARES" PER IL
PAGAMENTO DI "SEVERANCE" A FAVORE DI PERSONALE DEL GRUPPO MONTEPASCHI;
DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI.**





RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE AI SENSI DELL'ART. 114-BIS E DELL'ART. 125-TER DEL TUF

Signori Azionisti,

siete stati convocati in Assemblea per deliberare sul seguente argomento, posto al **punto 4)** all'ordine del giorno della parte ordinaria:

“Proposta ai sensi del combinato disposto dell’art. 114-bis e dell’art. 125-ter del Testo Unico della Finanza, per l’approvazione del piano di “performance shares” per il pagamento di “Severance” a favore di personale del Gruppo Montepaschi; deliberazioni inerenti e conseguenti.”

Premessa¹

In linea con la regolamentazione e gli orientamenti di vigilanza applicabili in materia e in adempimento alle specifiche disposizioni di vigilanza sulle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione emanate da Banca d'Italia² (“**Disposizioni di Vigilanza**”), le Politiche di Remunerazione di Gruppo – come rappresentate nella “Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti” *ex art. 123-ter* del Testo Unico della Finanza (“**Politiche di Remunerazione 2021**”) – sottoposte alla necessaria preventiva approvazione di quest’Assemblea degli Azionisti di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. (“**Banca**” o “**BMPS**”), prevedono che una parte dell’eventuale remunerazione variabile da erogare al “Personale Più Rilevante” (ovvero quei soggetti la cui attività ha un impatto sul profilo di rischio della Banca o del Gruppo Bancario, di seguito anche “**PPR**” o “**Personale Più Rilevante**”) sia corrisposta in strumenti finanziari e - in particolare - azioni o strumenti ad esse collegati³.

Nella nozione di remunerazione variabile, così come definita dalle vigenti Disposizioni di Vigilanza, rientrano anche gli eventuali importi riconosciuti al PPR a titolo di incentivo per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (c.d. “*Severance*”)⁴.

Stante la teorica possibilità che tale esigenza si possa manifestare, è necessario che la Banca definisca la tipologia di strumenti finanziari e i relativi importi da riservare a tali possibili futuri impegni mediante la predisposizione di un

¹ Il testo della presente Relazione tiene conto delle Definizioni contenute nel Documento Informativo redatto ai sensi dell’art. 84-bis del Regolamento Emittenti.

² Cfr. Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, Parte Prima - Titolo IV - Capitolo 2 - Sezione III.

³ Cfr. Relazione sulla Remunerazione 2021.

⁴ Per “*Severance*” si intende l’importo riconosciuto nell’ambito di accordi di conclusione anticipata del rapporto di lavoro (per la parte eccedente il costo del preavviso e con esclusione di quanto previsto per legge) o di cessazione anticipata dalla carica e da erogarsi in parte in strumenti finanziari ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza e delle Politiche di Remunerazione (ivi compresi i corrispettivi di eventuali patti di non concorrenza, per l’importo che eccede un’annualità di remunerazione fissa del Beneficiario).



apposito piano (il “Piano”) da sottoporre all’Assemblea degli Azionisti nel rispetto di quanto previsto dall’art. 114-*bis* del Testo Unico della Finanza e dell’art. 13 dello Statuto sociale.

La proposta del Piano oggetto della presente Relazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Banca in data 25 febbraio 2021, con il parere favorevole del Comitato Remunerazione, del Comitato Rischi e Sostenibilità e del Collegio Sindacale (quest’ultimo anche ai sensi dell’articolo 2389 comma 3 del codice civile).

Si evidenzia che la proposta di Piano si basa sull’attribuzione di strumenti finanziari in forma sintetica (“**Performance Shares**”), che saranno convertiti in denaro in funzione del valore di mercato delle azioni ordinarie della Banca, secondo le scadenze prestabilite nelle specifiche pattuizioni per la corresponsione al PPR della quota in strumenti finanziari della *Severance*, e non prevede l’utilizzo di azioni proprie della Banca (per le quali l’Assemblea degli Azionisti del 18 maggio 2020 ha assunto le relative determinazioni ex art. 2357-*ter* del codice civile, senza limiti temporali). Tali strumenti sintetici sono ritenuti infatti idonei a conseguire i medesimi obiettivi ed il rispetto dei principi dettati dalla normativa in materia, tra i quali, quello di prevedere la corresponsione di una remunerazione variabile allineata ai risultati e ai rischi della Banca e del Gruppo di appartenenza, utilizzando strumenti (anche alternativi alle azioni proprie) idonei ad avere lo stesso effetto - in termini di assorbimento delle perdite - delle azioni o partecipazioni al capitale equivalenti, tenendo altresì conto del costo e del livello del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese ed essere strutturate in modo da evitare il prodursi di incentivi in conflitto con l’interesse della società in un’ottica di lungo periodo.

Inoltre, il ricorso allo strumento delle *Performance Shares*, ovvero la corresponsione di una remunerazione allineata al valore delle azioni della Banca, consente a quest’ultima di destinare l’utilizzo delle azioni proprie in portafoglio a possibili operazioni di gestione del capitale (in linea con la citata delibera assembleare del 18 maggio 2020), garantendo altresì maggiore semplicità operativa rispetto all’assegnazione di azioni proprie.

Le caratteristiche del Piano sono allineate a quanto previsto dalla normativa applicabile in tema di remunerazioni, in particolare alle Disposizioni di Vigilanza, come meglio descritto nel seguito e ulteriormente precisato nel documento informativo messo a disposizione del pubblico, ai sensi e per gli effetti del art. 84-*bis* del regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato (“**Regolamento Emittenti**”), unitamente alla presente Relazione illustrativa.

1. I soggetti destinatari del Piano

I potenziali destinatari del Piano sono gli Amministratori e il personale inclusi nel perimetro del PPR del Gruppo, individuato annualmente dagli organi competenti sulla base dei criteri stabiliti dalla normativa in materia *pro tempore* vigente, ai quali, solo nell’eventuale ipotesi di conclusione - nel corso del periodo di validità del Piano - di un accordo per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione dalla carica, venga eventualmente riconosciuta una



Severance, da erogarsi, nel rispetto della normativa applicabile, in parte in strumenti finanziari. Ad oggi (e salvo mutamenti nel periodo di vigenza dello stesso), tra i suddetti potenziali destinatari rientrano, tra gli altri, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Banca, l'Amministratore Delegato della controllata Consorzio Operativo Gruppo Montepaschi S.c.p.a. e i "Dirigenti strategici" del Gruppo individuati, ai sensi della normativa vigente⁵, nei responsabili delle Direzioni della Banca e gli altri responsabili di strutture a riporto diretto dell'Amministratore Delegato e del Consiglio di Amministrazione.

2. Ragioni che motivano l'adozione del Piano

Il Piano è finalizzato a consentire alla Banca e alle sue controllate di rispettare le previsioni delle Disposizioni di Vigilanza, laddove impongono che l'erogazione di eventuali *Severance* abbia luogo, per una parte⁶, mediante strumenti finanziari, nel caso di specie *Performance Shares*, da convertire alle scadenze pattuite in un importo monetario correlato all'andamento delle azioni della Banca.

Nello specifico, il Piano consente, quindi, di allinearsi a quanto richiesto dalla regolamentazione per l'erogazione di eventuali importi pattuiti in sede di accordo consensuale per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica.

Al tempo stesso è funzionale ad allineare gli interessi del *management* a quello degli Azionisti per la creazione di valore nel medio termine.

3. Governance del Piano

Il Piano prevede che al Consiglio di Amministrazione siano attribuiti tutti i poteri per dare attuazione allo stesso, ivi compreso, a titolo meramente esemplificativo, quello di approvare, nell'ambito delle Politiche di Remunerazione 2021 approvate dall'Assemblea degli Azionisti, le proposte in ordine a:

- il Regolamento del Piano e i suoi eventuali aggiornamenti;
- l'assegnazione di *Performance Shares* ai destinatari del Piano.

Nei limiti previsti dalla normativa, anche regolamentare, *pro tempore* vigente, il Consiglio di Amministrazione potrà delegare i propri poteri all'Amministratore Delegato o ad altro/i consigliere/i, con il supporto della Direzione Chief Human Capital Officer, e/o conferire specifici poteri per il compimento di una o più delle attività relative alla gestione del Piano.

⁵ Si tratta di coloro che svolgono funzioni di direzione che hanno regolare accesso a informazioni privilegiate e possono adottare decisioni di gestione in grado di incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future della Banca.

⁶ Cfr. note 2 e 3 che precedono.



4. Modalità di assegnazione

Il Piano prevede l'assegnazione di *Performance Shares* convertibili in un controvalore in denaro correlato all'andamento del valore di mercato delle azioni della Banca erogato al Beneficiario, secondo tempi e modalità definite dal Regolamento del Piano nell'ambito delle Politiche di Remunerazione 2021 approvate dall'Assemblea degli Azionisti, in sede di accordo consensuale per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro (per la parte eccedente il costo del preavviso, con esclusione di quanto previsto per legge) o a fronte della cessazione anticipata dalla carica di Amministratore.

Con riferimento ai criteri e ai vincoli in merito all'utilizzo delle *Performance Shares* funzionalmente all'erogazione della *Severance*, il Piano prevede che i compensi erogati siano pattuiti nel rispetto dei criteri fissati dall'Assemblea degli Azionisti nelle Politiche di Remunerazione 2021, tra i quali anche la verifica delle condizioni di c.d. *malus*.

Come previsto dalle Disposizioni di Vigilanza e dalle Politiche di Remunerazione 2021, la Banca e le sue controllate si riservano quindi di attivare i meccanismi di *claw back* al verificarsi dei casi previsti dalle Politiche di Remunerazione 2021 e dagli eventuali accordi di uscita, e di correzione *ex post*, idonei, tra l'altro, a riflettere i livelli di *performance* aziendale al netto dei rischi effettivamente assunti, nonché a tener conto sia dei comportamenti individuali, sia dei livelli patrimoniali e di liquidità della Banca.

5. Caratteristiche degli strumenti attribuiti

Il Piano, come detto, prevede unicamente l'assegnazione di *Performance Shares* convertibili in un controvalore in denaro correlato all'andamento del valore di mercato delle azioni della Banca erogato al Beneficiario. Non è quindi prevista la consegna di alcun titolo di credito.

Si precisa che la data di riferimento per calcolare il numero di tali strumenti sintetici da erogare al singolo Beneficiario - determinato sulla base della media aritmetica dei prezzi rilevati nell'ultimo mese ai sensi del TUIR - sarà quella di sottoscrizione (in c.d. "sede protetta") di accordi di *Severance* ovvero la data specificata nelle relative Comunicazioni Individuali.

6. Provvista

Il controvalore massimo relativo alla remunerazione variabile da corrispondere in *Performance Shares* cui si riferisce il Piano è di **Euro 5 milioni**. Tale provvista è inserita all'interno dei piani finanziari approvati dalla Banca e comunicati al mercato.

7: Revisione e modifiche del Piano



Per l'eventuale revisione del Piano, non sono previste specifiche procedure se non quelle collegate alle funzioni esercitate dagli organi sociali.

In caso di eventi straordinari (quali operazioni straordinarie sul capitale della Banca, modifiche legislative o regolamentari, indicazioni degli enti regolatori e/o di autorità di vigilanza o altri eventi che possano influire sulle azioni o sul Piano), il Consiglio di Amministrazione apporterà al Piano, autonomamente e senza necessità di ulteriori approvazioni dell'Assemblea degli Azionisti della Banca, tutte le modificazioni e integrazioni ritenute necessarie o opportune per mantenere invariati, nei limiti consentiti dalla normativa e dai provvedimenti di tempo in tempo applicabili, i contenuti sostanziali ed economici del Piano.

8. Profili contabili e fiscali

I principi contabili prevedono che l'assegnazione di *Performance Shares* connesse alla remunerazione variabile del personale sia contabilizzata a conto economico come costo in funzione dei servizi prestati nel periodo di riferimento (cd. *service condition*). Il costo è pari al valore del corrispettivo al momento dell'assegnazione, rettificato per gli elementi probabilistici connessi al Piano (parametri attuariali, etc.). In caso di completa implementazione del Piano, il costo della remunerazione variabile in *Performance Shares*, come sopra ricordato, è stimabile in un controvalore complessivo massimo di circa **Euro 5 milioni**. Tale costo non tiene conto della volatilità delle azioni durante l'*holding period*⁷ e deve essere ripartito lungo l'intero periodo di *vesting*⁸ che è previsto si concluda al momento dell'attivazione del Piano, al ricorrere dei necessari presupposti (restando inteso che l'erogazione delle somme differite resta comunque soggetta alle condizioni previste *inter alia* nel precedente punto 4). Le *Performance Shares* saranno assoggettate a tassazione e contribuzione previdenziale in coerenza con la normativa vigente nel Paese di residenza fiscale di ciascun Beneficiario.

Tale provvista è inserita all'interno dei piani finanziari approvati dalla Banca e comunicati al mercato. All'importo nominale citato potrebbe aggiungersi il costo relativo all'eventuale copertura, per l'intero Gruppo, inerente al rischio finanziario del titolo azionario sottostante, stimabile indicativamente, alle condizioni di mercato attuali, complessivamente in circa il 6% del corrispettivo in *Performance Shares* (importo non necessariamente rappresentativo dell'eventuale costo futuro da sostenere).

L'approvazione di un eventuale piano di copertura, che avverrebbe in ogni caso senza procedere all'acquisto delle azioni BMPS, sarà sottoposta al Consiglio di Amministrazione in caso di effettivo ricorso allo strumento delle *Performance Shares*, quando tutte le informazioni relative ai singoli piani di *Severance* saranno disponibili.

9. Altre informazioni

⁷ Periodo di detenzione degli strumenti finanziari.

⁸ Periodo di maturazione ovvero il periodo entro il quale devono essere soddisfatte tutte le condizioni di maturazione (condizioni di servizio o condizioni di conseguimento di risultati) specificate nel relativo accordo di pagamento basato su azioni.



Il Piano non riceve alcun sostegno da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese di cui all'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

* * * * *

Signori Azionisti, Vi invitiamo ad approvare la presente proposta posta al **punto 4)** all'ordine del giorno della parte ordinaria e, pertanto, ad assumere la seguente deliberazione:

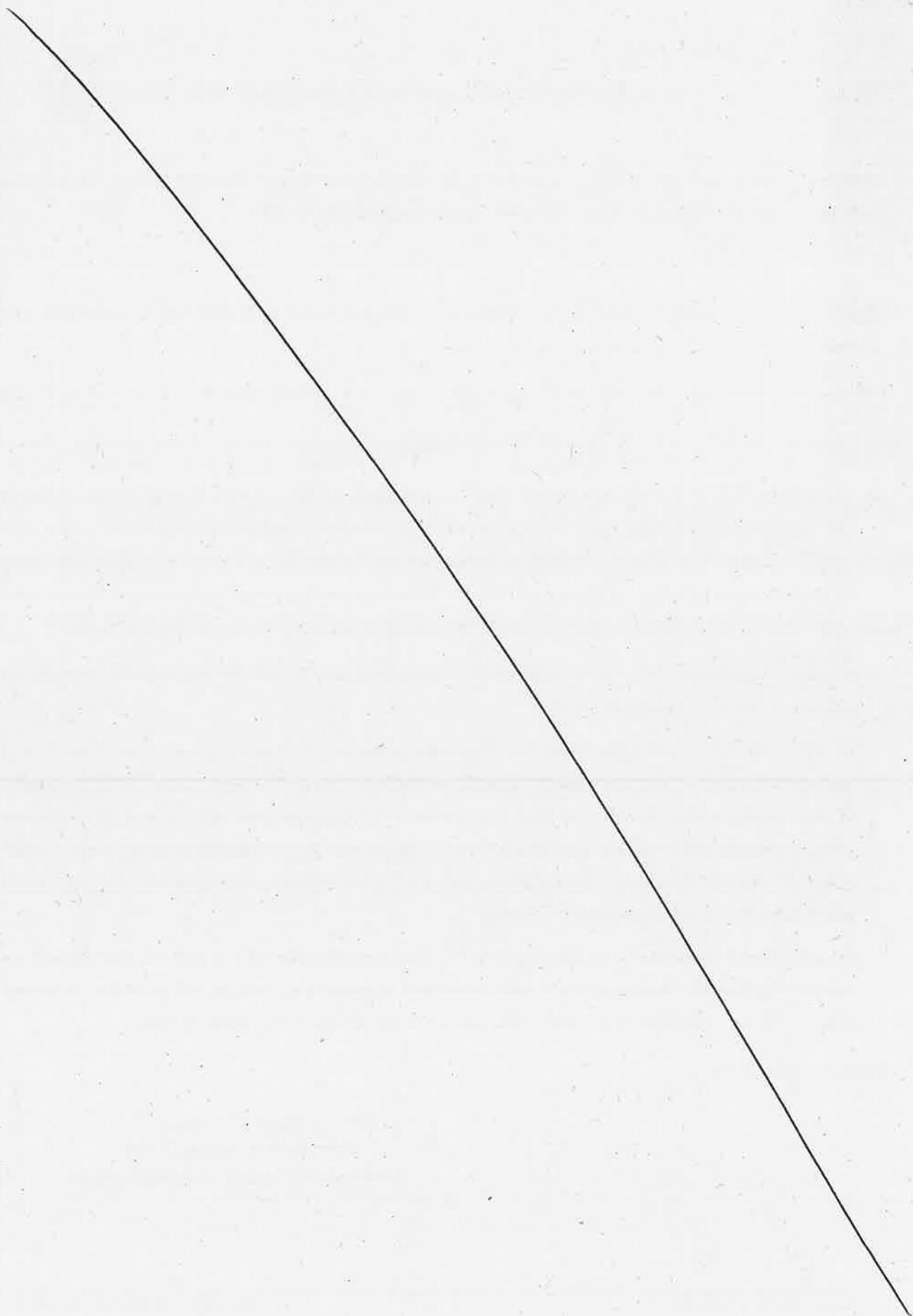
“L'Assemblea ordinaria degli Azionisti di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A., udita la proposta del Consiglio di Amministrazione,

DELIBERA

1. *di autorizzare il Piano di utilizzo di Performance Shares per il pagamento, per l'anno 2021, di eventuali Severance a favore del Personale Più Rilevante del Gruppo Montepaschi, destinatario del Piano, in linea con la normativa vigente, nel caso in cui, in sede di accordo consensuale per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione dalla carica, siano pattuiti importi da riconoscere, ai sensi della normativa vigente, con una componente in strumenti finanziari, nei termini e con le modalità sopra illustrati, nonché contenuti nel documento informativo messo a disposizione degli Azionisti ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti;*
2. *di conferire, disgiuntamente, al Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato con espressa facoltà di subdelegare, ogni più ampio potere necessario o opportuno per:*
 - a) *dare esecuzione alla presente delibera, provvedendo all'informativa al mercato, alla redazione e/o finalizzazione e sottoscrizione di ogni documento necessario od opportuno in relazione all'attuazione del predetto Piano, nonché adottare qualsiasi ulteriore provvedimento ed effettuare qualsiasi altra attività che si rendessero necessari, ovvero anche solo opportuni per la realizzazione di quanto deliberato, anche con riferimento al Personale Più Rilevante delle Società del Gruppo, fornendo alle stesse indicazioni in tal senso affinché assumano le necessarie e opportune deliberazioni al fine di dare piena attuazione alla presente delibera, nonché adempiendo ad attività di natura regolamentare, anche su richiesta delle autorità di vigilanza;*
 - b) *apportare alla presente delibera e ai documenti suddetti, che ne costituiscono parte integrante, le modifiche e/o integrazioni (che non alterino la sostanza della deliberazione) che si rendessero necessarie od opportune per l'adeguamento ad eventuali sopravvenute disposizioni di legge, regolamenti, codici di autodisciplina o indicazioni degli enti regolatori e/o autorità di vigilanza.”*

Siena, 25 febbraio 2021

Per il Consiglio di Amministrazione
Dott.ssa Maria Patrizia Grieco
Presidente del Consiglio di Amministrazione





BANCA MONTE DEI PASCHI DI SIENA S.P.A.

ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

6 aprile 2021 (unica convocazione)

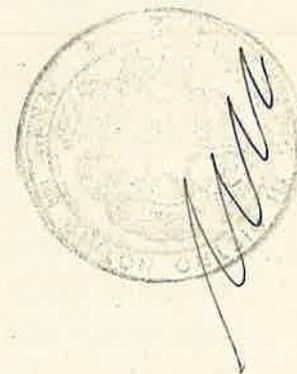
RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

SUL PUNTO 5) ALL'ORDINE DEL GIORNO

DELLA PARTE ORDINARIA

redatta ai sensi dell'articolo 125-*ter* del D. Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998, come successivamente modificato.

**INTEGRAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE;
DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI.**





**RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE AI SENSI DELL'ART. 125- TER DEL
DECRETO LEGISLATIVO 24 FEBBRAIO 1998 N. 58, COME SUCCESSIVAMENTE
MODIFICATO.**

Signori Azionisti,

siete stati convocati in Assemblea per deliberare sul seguente argomento, posto al **punto 5)** all'ordine del giorno della parte ordinaria:

“Integrazione del Collegio Sindacale; deliberazioni inerenti e conseguenti”.

Si ricorda che, in data 11 settembre 2020 il Sindaco supplente di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. (di seguito la “Banca” o “BMPS” o la “Società”), Dott. Lorenzo Chieppa, ha rassegnato le proprie dimissioni.

Successivamente, in data 26 gennaio 2021, a seguito delle dimissioni rassegnate dal Sindaco Effettivo Dott.ssa Alessia Bastiani, è subentrata, quale membro Effettivo del Collegio Sindacale, l'unico Sindaco Supplente, Dott.ssa Piera Vitali, in carica fino alla prima Assemblea degli azionisti, che, ai sensi dell'art. 2401 del codice civile, è tenuta a provvedere alla necessaria integrazione del Collegio Sindacale, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge e di Statuto, nel rispetto del principio di necessaria rappresentanza delle minoranze e del principio di equilibrio di genere previsto dalla normativa vigente.

Qualora l'Assemblea non dovesse confermare la Dott.ssa Piera Vitali alla carica di Sindaco Effettivo, la medesima tornerà a ricoprire il ruolo di Sindaco Supplente.

A riguardo, si ricorda che, ai sensi dell'articolo 25 dello Statuto sociale, il Collegio Sindacale di BMPS si compone di tre membri effettivi e di due supplenti.

In base a quanto disposto dalla citata norma statutaria, l'Assemblea ordinaria del 18 maggio 2020 aveva proceduto alla nomina dei componenti del Collegio Sindacale per gli esercizi 2020-2021-2022, sulla base delle liste presentate dai soci, nel rispetto del principio di necessaria rappresentanza delle minoranze e del principio di equilibrio di genere previsto dalla normativa vigente.

Attualmente, a seguito delle variazioni sopra citate, il Collegio Sindacale è composto da: Dott. Enrico Ciai, Presidente del Collegio Sindacale, indicato dalla lista di minoranza, Dott. Luigi Soprano Sindaco effettivo, indicato dalla lista di maggioranza presentata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze (di seguito “MEF”), Dott.ssa Piera Vitali, indicata dalla lista di minoranza, Sindaco Effettivo subentrata in data 26 gennaio 2021, in carica fino all'Assemblea convocata per il 6 aprile 2021.

I Sindaci dimissionari Alessia Bastiani e Lorenzo Chieppa erano stati entrambi indicati dalla lista di maggioranza presentata dal MEF.



Come detto, l'Assemblea, è chiamata a deliberare l'integrazione dell'organo di controllo della Banca ai sensi di legge e di Statuto, e pertanto tenendo conto di due ipotesi tra loro alternative ovvero provvedendo a: (i) deliberare la conferma della Dott.ssa Piera Vitali nell'incarico di Sindaco effettivo e contestualmente deliberare la nomina di due Sindaci supplenti, che dovranno appartenere a generi diversi; oppure: (ii) deliberare la nomina di un nuovo Sindaco effettivo, appartenente al genere femminile e contestualmente deliberare la nomina di un Sindaco supplente, appartenente al genere maschile.

Nel caso di nomina di due Sindaci supplenti, almeno uno dovrà essere scelto tra i candidati proposti da soci diversi dal MEF per assicurare il rispetto del principio di necessaria rappresentanza delle minoranze.

I membri del Collegio Sindacale che saranno nominati dall'Assemblea scadranno dalla carica insieme con gli esponenti attualmente in carica.

Si rammenta, inoltre, che, come indicato nell'art. 25 dello Statuto, non possono essere eletti Sindaci o, se eletti, decadono dal loro ufficio, coloro che si trovino in situazioni di incompatibilità previste dalla legge e che non posseggano i requisiti richiesti dalle vigenti disposizioni. Restano fermi i limiti al cumulo degli incarichi stabiliti dalla normativa vigente. I Sindaci non possono ricoprire cariche in banche diverse da quelle facenti parte del Gruppo Bancario Monte dei Paschi di Siena e da quelle nelle quali si configura una situazione di controllo congiunto. I Sindaci, inoltre, non possono assumere cariche in organi diversi da quelli di controllo presso altre società del Gruppo o del conglomerato finanziario, nonché presso società nelle quali la Banca detenga, anche indirettamente, una partecipazione strategica.

Si ricorda anche che i Sindaci devono possedere i requisiti previsti dalla normativa vigente (in particolare art. 148 D.Lgs. n. 58/98 – “**Testo Unico della Finanza**” o “**TUF**” e art. 26 D.Lgs. n. 385/1993 – “**Testo Unico Bancario**” o “**TUB**” e relative disposizioni attuative, Codice di *Corporate Governance*).

A tal riguardo si rammenta che il 30 dicembre 2020 è entrato in vigore il Decreto MEF n. 169 del 23 novembre 2020 “*Regolamento in materia di requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali delle banche ... [omissis]*” (di seguito il “**Decreto**”), che prevede, *inter alia*, all'art. 9 i “Requisiti di professionalità per i componenti del collegio sindacale”, all'art. 10 i “Criteri di competenza per gli esponenti e loro valutazione”, nonché all'art. 14 i “Requisiti di indipendenza dei sindaci”.

In base al Decreto, almeno uno dei Sindaci effettivi e almeno uno dei Sindaci supplenti devono essere iscritti nel registro dei revisori legali ed aver esercitato l'attività di revisione legale dei conti per un periodo non inferiore a tre anni.

Gli altri componenti del collegio sindacale devono essere scelti fra persone che abbiano esercitato per almeno tre anni, anche alternativamente, l'attività di revisione legale o una delle attività di cui all'articolo 7, comma 2 del Decreto:



- a) attività professionali in materia attinente al settore creditizio, finanziario, mobiliare, assicurativo o comunque funzionali all'attività della banca; l'attività professionale deve connotarsi per adeguati livelli di complessità anche con riferimento ai destinatari dei servizi prestati e deve essere svolta in via continuativa e rilevante nei settori sopra richiamati;
- b) attività d'insegnamento universitario, quali docente di prima o seconda fascia, in materie giuridiche o economiche o in altre materie comunque funzionali all'attività del settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;
- c) funzioni direttive, dirigenziali o di vertice, comunque denominate, presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni aventi attinenza con il settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo e a condizione che l'ente presso cui l'esponente svolgeva tali funzioni abbia una dimensione e complessità comparabile con quella della banca presso la quale l'incarico deve essere ricoperto.

Si ricorda inoltre che, *post* nomina, l'organo competente provvederà alla verifica dei requisiti e dell'idoneità dei soggetti nominati dall'Assemblea.

Si precisa infine che, come disposto dall'art. 25 dello Statuto della Banca, la nomina dei Sindaci per l'integrazione del Collegio Sindacale ai sensi del ricordato art. 2401 del codice civile, è effettuata a maggioranza relativa (e quindi non con il metodo delle liste), fermo restando il rispetto del principio di necessaria rappresentanza delle minoranze e del principio di equilibrio di genere previsto dalla normativa vigente.

Presentazione delle candidature

Poiché l'intervento in Assemblea, in considerazione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, è consentito esclusivamente tramite il Rappresentante Designato, cui possono rilasciarsi solo istruzioni di voto, si invitano i Signori Azionisti a presentare le eventuali candidature e proposte di delibera per l'integrazione del collegio sindacale con congruo anticipo, e comunque con le modalità e nei termini previsti nell'Avviso di Convocazione dell'Assemblea per le proposte individuali dei soci, e cioè **entro il 22 marzo 2021**, trasmettendole – unitamente alla certificazione attestante la titolarità della partecipazione e copia di un documento di identità in corso di validità (per le persone fisiche) oppure della documentazione attestante i relativi poteri (per le persone giuridiche) – da un proprio indirizzo PEC al seguente indirizzo bancamps.settoreaffarisocietari@postacert.gruppo.mps.it e per conoscenza alla casella di posta elettronica settore.societario@mps.it.

Le proposte con le candidature dovranno tenere conto del rispetto dell'equilibrio dei generi e del principio di necessaria rappresentanza delle minoranze e dovranno essere corredate dalla dichiarazione di accettazione della carica di ogni singolo candidato attestante, sotto la propria responsabilità, l'assenza di cause di ineleggibilità e di incompatibilità, l'esistenza dei requisiti prescritti dalla disciplina legale e regolamentare e dallo Statuto, nonché da un *curriculum vitae*, in italiano e in inglese, contenente un'esauriente informativa sulle proprie caratteristiche professionali e dall'elenco degli eventuali incarichi di amministrazione e controllo ricoperti presso altre società. I



candidati saranno inoltre tenuti a dichiarare di non ricoprire cariche in altre banche diverse da quelle facenti parte del Gruppo Bancario Monte dei Paschi di Siena e da quelle nelle quali si configura una situazione di controllo congiunto.

Le proposte di candidatura – previa verifica della loro correttezza e completezza rispetto alla normativa applicabile – saranno pubblicate **entro il 24 marzo 2021** sul sito *internet* della Società, al fine di consentire agli aventi diritto al voto di formulare le proprie istruzioni di voto al riguardo e di permettere al Rappresentante Designato di ricevere eventuali istruzioni di voto anche sulle medesime.

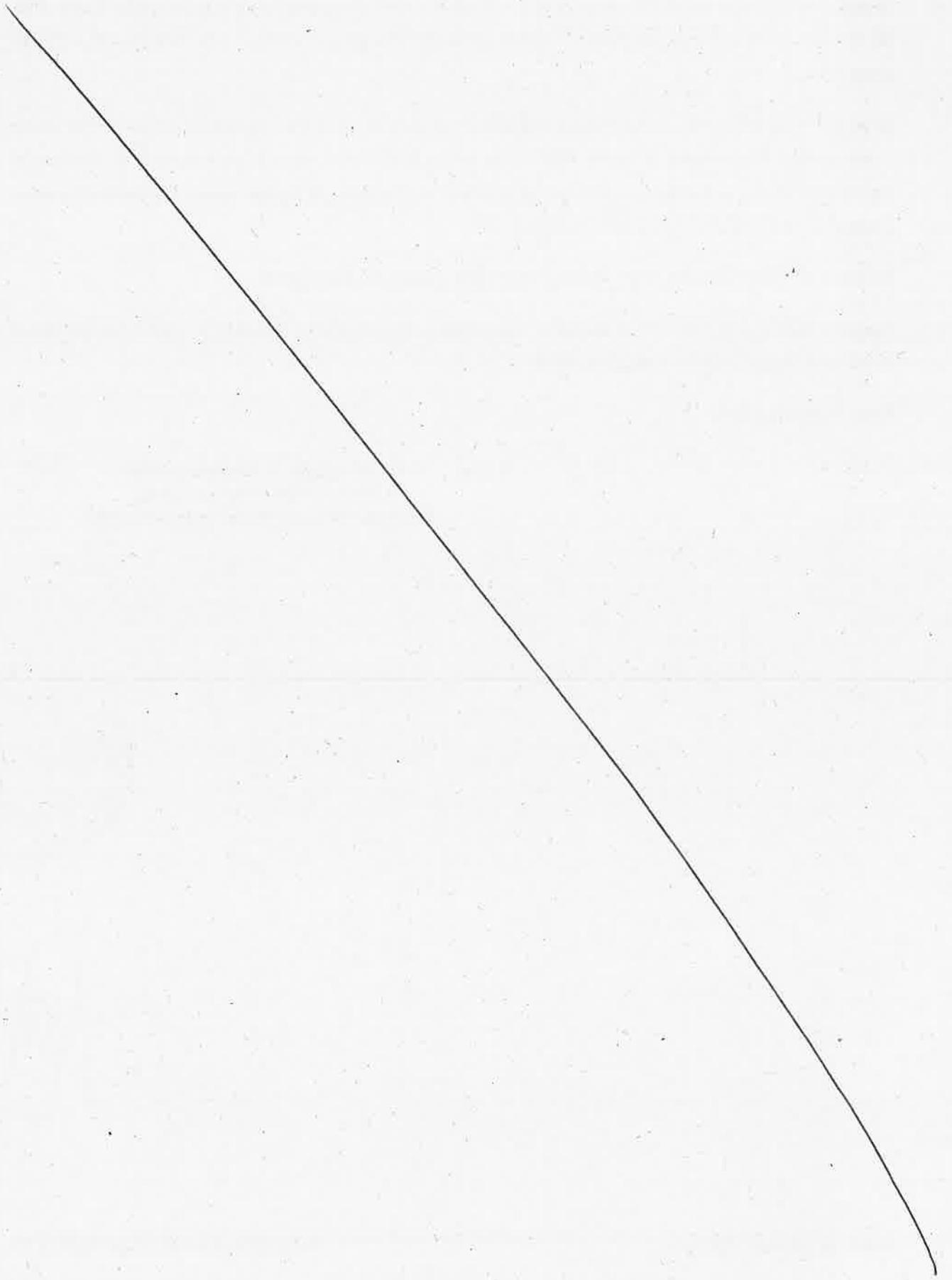
Si rammenta, infine, che ogni avente diritto al voto potrà votare una sola proposta.

Signori Azionisti, in considerazione di quanto sopra esposto, siete invitati ad assumere le relative determinazioni in ordine all'integrazione del Collegio Sindacale.

Siena, 25 febbraio 2021

Per il Consiglio di Amministrazione
Dott.ssa. Maria Patrizia Grieco
Presidente del Consiglio di Amministrazione







BANCA MONTE DEI PASCHI DI SIENA S.P.A.

ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

6 aprile 2021 (unica convocazione)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

SUL PUNTO 1) ALL'ORDINE DEL GIORNO

DELLA PARTE STRAORDINARIA

redatta ai sensi dell'articolo 125-*ter* del D. Lgs. 58 del 24 febbraio 1998 come successivamente modificato ("TUF"), ed ai sensi dell'articolo 72 del Regolamento adottato dalla Consob con Delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 come successivamente modificato ("Regolamento Emittenti").

**MODIFICA DELL'ART. 23 COMMA 1 DELLO STATUTO SOCIALE;
DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI.**





RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE REDATTA AI SENSI DELL'ART. 125-TER DEL TUF ED AI SENSI DELL'ARTICOLO 72 DEL REGOLAMENTO EMITTENTI

Signori Azionisti,

siete stati convocati in Assemblea per deliberare sul seguente argomento, posto al **punto 1)** all'ordine del giorno della parte straordinaria:

“Modifica dell’art. 23 comma 1 dello Statuto sociale; deliberazioni inerenti e conseguenti”.

1. Motivazione e illustrazione della modifica statutaria proposta.

Viene di seguito illustrata la modifica statutaria sottoposta alla deliberazione dell'Assemblea e la relativa motivazione.

In base all'art. 23, comma 1 dello Statuto sociale attualmente vigente, il Direttore Generale ha il potere di avvalersi, *“per l'espletamento delle sue funzioni e per l'esercizio dei poteri propri o delegatigli, dei Vice Direttori Generali, dei Dirigenti Centrali e degli altri Dirigenti.”*

I sempre più stringenti obiettivi di tempestività, efficacia ed efficienza nei processi operativi, imposti anche dal contesto esterno, suggeriscono l'opportunità di aggiornare le autonomie di delega del Direttore Generale e introdurre contestualmente una maggiore flessibilità nella gestione operativa delle stesse, da realizzare anche attraverso la facoltà di subdelega a strutture/ruoli della Direzione Generale e della Rete di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. (di seguito la **“Banca”**) in materia di erogazione del credito e di gestione corrente.

Quanto sopra risulta anche coerente con la possibilità di attribuire incarichi di responsabilità a risorse non aventi la qualifica di Dirigenti.

Tale modifica risponde anche all'esigenza di migliorare il sistema delle deleghe e la *governance* aziendale, rendendo maggiormente efficace lo svolgimento delle funzioni di supervisione strategica da parte del Consiglio di Amministrazione, consentendo la redistribuzione di talune attività ordinarie aventi contenuto o rilevanza non strategica verso l'organo con funzione di gestione (il Direttore Generale rappresenta il vertice della struttura interna), anche in un'ottica di snellimento dell'agenda delle riunioni consiliari, in linea con le richieste della Banca Centrale Europea e con i principi espressi dalle disposizioni in materia di governo societario delle banche.

Pertanto, al fine di soddisfare le esigenze su menzionate e in coerenza con l'art.18 comma 3 dello Statuto, che stabilisce la facoltà per il Consiglio di Amministrazione di *“delegare poteri deliberativi in materia di erogazione del credito e di gestione corrente”* anche a Quadri Direttivi ed a preposti alle Filiali, con la modifica statutaria oggetto della presente Relazione, si propone di prevedere direttamente nelle disposizioni statutarie che il Direttore Generale e i soggetti



dallo stesso delegati ai sensi dell'art. 23 comma 1 dello Statuto, si possano avvalere, per l'esercizio dei poteri propri, delegati o subdelegati, anche dei Quadri Direttivi e dei preposti alle Filiali, in relazione all'incarico ricoperto, in materia di erogazione del credito e di gestione corrente.

Va ricordato inoltre che, con riferimento alle deleghe conferite dal Consiglio di Amministrazione, l'art. 18 comma 5 dello Statuto prevede espressamente che: *“Le decisioni assunte dai delegati dovranno essere portate a conoscenza del Consiglio di Amministrazione secondo le modalità fissate da quest'ultimo. In ogni caso, i delegati riferiscono al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, almeno ogni tre mesi, sul generale andamento della gestione e sulla sua prevedibile evoluzione nonché sulle operazioni di maggior rilievo, per le loro dimensioni o caratteristiche, effettuate dalla società e dalle sue controllate.”*

Con riferimento alla modifica statutaria proposta si precisa che il richiamato principio di rendicontazione delle deleghe - posto a tutela della validità del complessivo impianto delle deleghe medesime - troverà applicazione anche per le deleghe e subdeleghe esercitate dal Direttore Generale, per cui i delegati ex art. 23 comma 1 nella nuova formulazione proposta dovranno portare a conoscenza del Direttore Generale le decisioni assunte secondo le modalità che saranno all'uopo previste dalla normativa interna.

.. °° .. °° .. °° ..

Si ricorda che le modifiche statutarie proposte sono soggette all'autorizzazione delle Autorità di Vigilanza ai sensi dell'art. 56 del D.Lgs. n. 385/1993.

2. Statuto con testo a fronte

Anche ai sensi dello Schema n. 3 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti adottato con delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato, viene di seguito riportata la proposta di modifica dell'art. 23 comma 1 dello Statuto sociale, mettendo a raffronto il testo attuale ed il testo proposto. Il carattere **grassetto** indica la parte del testo di cui si propone l'inserimento.

STATUTO VIGENTE	PROPOSTE DI MODIFICA
<p style="text-align: center;">Articolo 23</p> <p>1. Il Direttore Generale si avvale, per l'espletamento delle sue funzioni e per l'esercizio dei poteri propri o delegatigli, dei Vice Direttori Generali, dei Dirigenti Centrali e degli altri Dirigenti.</p>	<p style="text-align: center;">Articolo 23</p> <p>1. Il Direttore Generale si avvale, per l'espletamento delle sue funzioni e per l'esercizio dei poteri propri o delegatigli, dei Vice Direttori Generali, dei Dirigenti Centrali e degli altri Dirigenti. Per l'esercizio dei poteri propri, delegati o subdelegati in materia di erogazione del credito e di gestione corrente il Direttore Generale, i Vice Direttori Generali, i Dirigenti</p>



	Centrali e gli altri Dirigenti possono altresì avvalersi dei Quadri Direttivi e dei preposti alle Filiali, in relazione all'incarico ricoperto.
2. Allo scopo di agevolare lo svolgimento delle operazioni tanto presso la Direzione Generale quanto presso le Filiali, il Direttore Generale, sempre per l'espletamento delle sue funzioni e per l'esercizio dei poteri propri o delegatigli, può delegare la firma, congiunta o disgiunta, ai dipendenti indicati all'art. 32, comma secondo, e può rilasciare procura speciale anche a terzi per la conclusione di singoli affari o per la firma di determinati atti e contratti.	2. <i>Invariato</i>
3. In caso di assenza o di impedimento il Direttore Generale è sostituito dal Vice Direttore Generale Vicario. Di fronte ai terzi la firma del Vice Direttore Generale Vicario fa piena prova dell'assenza o impedimento del Direttore Generale.	3. <i>Invariato</i>

3. Ricorrenza del diritto di recesso

Relativamente alla proposta di modifica dello Statuto sociale, il Consiglio di Amministrazione ha valutato che non ricorrono gli estremi per l'esercizio del diritto di recesso previsto dalle norme vigenti.

.. ..



Signori Azionisti,

in merito a quanto sopra esposto, vi invitiamo ad approvare la seguente proposta:

“L'Assemblea straordinaria degli Azionisti, vista la proposta formulata dal Consiglio di Amministrazione

DELIBERA

(a) di modificare l'articolo 23 comma 1 dello Statuto sociale che assumerà la seguente formulazione:

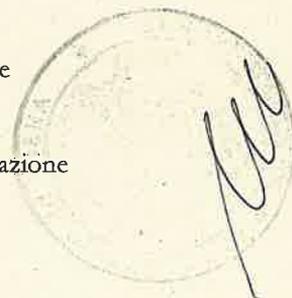
“Articolo 23

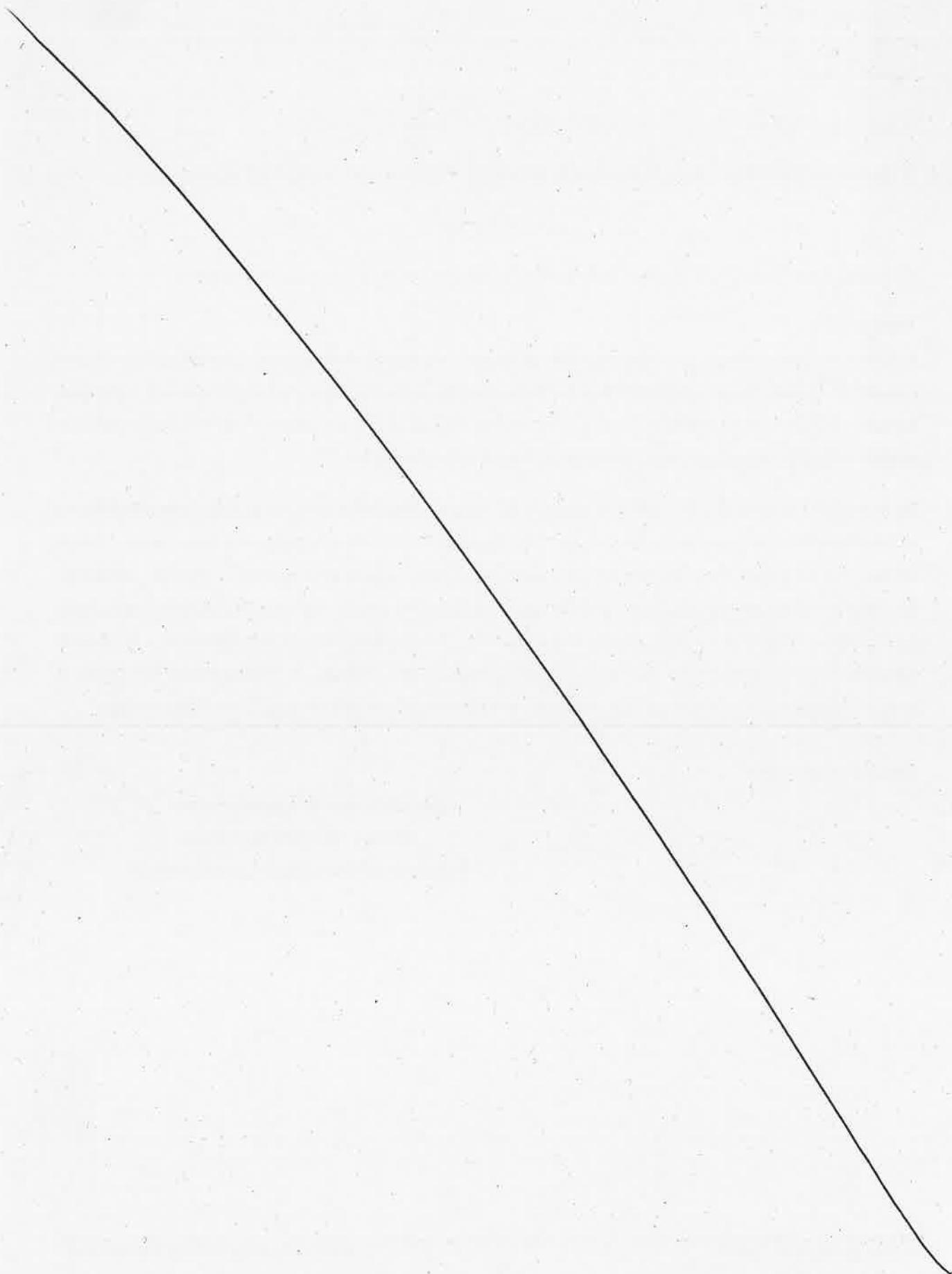
1. Il Direttore Generale si avvale, per l'espletamento delle sue funzioni e per l'esercizio dei poteri propri o delegatigli, dei Vice Direttori Generali, dei Dirigenti Centrali e degli altri Dirigenti. Per l'esercizio dei poteri propri, delegati o subdelegati in materia di erogazione del credito e di gestione corrente il Direttore Generale, i Vice Direttori Generali, i Dirigenti Centrali e gli altri Dirigenti possono altresì avvalersi dei Quadri Direttivi e dei preposti alle Filiali, in relazione all'incarico ricoperto.”

(b) di conferire al Consiglio di Amministrazione, e per esso alla Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato *pro-tempore* in carica, in via disgiunta tra loro ed anche per mezzo di speciali procuratori all'uopo nominati, ogni più ampio potere senza esclusione alcuna, necessario od opportuno per dare esecuzione alla delibera che precede ed esercitare le facoltà oggetto della stessa, nonché apportare al deliberato assembleare ogni modifica, integrazione o soppressione, non sostanziale, che si rendesse necessaria o opportuna, a richiesta di ogni autorità competente ovvero in sede di iscrizione al Registro delle Imprese, in rappresentanza della Banca; il tutto con ogni e qualsiasi potere a tal fine necessario ed opportuno e con promessa fin d'ora di rato e valido.”

Siena, 25 febbraio 2021

Per il Consiglio di Amministrazione
Dott.ssa Maria Patrizia Grieco
Presidente del Consiglio di Amministrazione







BANCA MONTE DEI PASCHI DI SIENA S.P.A.

ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

6 aprile 2021 (unica convocazione)

DOCUMENTO INFORMATIVO

redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999,
come successivamente modificato

RELATIVO AL

**PIANO DI "PERFORMANCE SHARES" PER IL PAGAMENTO DI "SEVERANCE"
A FAVORE DI PERSONALE DEL GRUPPO MONTEPASCHI DENOMINATO
"PIANO DI PERFORMANCE SHARES 2021"**





**DOCUMENTO INFORMATIVO REDATTO AI SENSI DELL'ART. 84-BIS DEL
REGOLAMENTO CONSOB N. 11971 DEL 14 MAGGIO 1999,
COME SUCCESSIVAMENTE MODIFICATO.**

Premessa

Le Politiche di Remunerazione del Gruppo Montepaschi (come di seguito definite) – rappresentate nella Relazione sulla Remunerazione 2021 e sottoposte alla necessaria preventiva approvazione dell'Assemblea degli Azionisti di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. (“**BMPS**” o “**Banca**”) – prevedono, in applicazione di quanto prescritto dalla normativa applicabile in materia di remunerazioni (v. *infra*), che alcuni importi pattuiti in sede di accordo consensuale per la **risoluzione anticipata del rapporto di lavoro** o di **cessazione anticipata dalla carica** con “**Personale Più Rilevante**” del Gruppo Montepaschi (di seguito anche il “**Gruppo**”) - ovvero quei soggetti la cui attività ha un impatto significativo sul profilo di rischio del Gruppo - debbano essere in parte corrisposti in strumenti finanziari (in particolare, azioni della Banca o strumenti ad esse collegati).

Per tale ragione, in data 25 febbraio 2021, il Consiglio di Amministrazione della Banca, con il parere positivo del Comitato Remunerazione, del Comitato Rischi e Sostenibilità e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, anche ai sensi dell'articolo 2389 comma 3 del Codice Civile, ha approvato – nei termini di seguito descritti – le linee guida di un piano annuale di *Performance Shares* da utilizzare al predetto scopo, per un controvalore complessivo pari ad Euro 5 milioni (il “**Piano**”), da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti convocata in data 6 aprile 2021, in unica convocazione. Al riguardo si rinvia alla Relazione degli Amministratori predisposta ai sensi degli artt. 125-*ter*, comma 1 e 114-*bis*, comma 1, del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 come successivamente modificato (“**TUF**”), a disposizione sul sito della Banca www.gruppompaschi.it sezione *Corporate Governance - Assemblee Azionisti e CdA*.

Le caratteristiche del Piano sono allineate a quanto previsto dalla normativa applicabile in tema di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, in particolare alle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia (*gr.* Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, di seguito la “**Circolare**”).

Si precisa che - sempre in applicazione di quanto previsto dalla Circolare e dalle Politiche di Remunerazione di Gruppo - le *Performance Shares* verranno utilizzate solo in funzione dell'erogazione di parte degli importi eventualmente riconosciuti a favore dei Potenziali Beneficiari (come di seguito definiti) nell'ambito di accordi di cessazione del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, per la parte eccedente il costo del preavviso (c.d. “**Severance**”).

A questo riguardo si precisa altresì che, configurandosi le *Severance* come componenti variabili della remunerazione, l'eventuale riconoscimento ed erogazione delle stesse avverrà, solo al ricorrere dei relativi presupposti, nel rispetto della normativa, anche regolamentare, di tempo in tempo applicabile, dei criteri approvati nelle Politiche di Remunerazione e in coerenza con eventuali indicazioni da parte delle autorità competenti.



Il presente documento informativo è redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* del regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato (“**Regolamento Emittenti**”) e, anche nella numerazione dei relativi paragrafi, in coerenza con le indicazioni contenute nello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

Il presente documento informativo potrà essere aggiornato e/o integrato, ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma 5 del Regolamento Emittenti, nella fase di attuazione del Piano, con le informazioni al momento non disponibili e, comunque, appena esse dovessero essere disponibili.

Si precisa che, ai fini delle informazioni di dettaglio qui contenute, il Piano è da considerarsi “di particolare rilevanza” ai sensi dell'art. 114-*bis*, comma 3, del TUF e dell'art. 84-*bis*, comma 2, del Regolamento Emittenti.

Definizioni

Ai fini del presente documento informativo, i termini sotto indicati hanno il seguente significato:

Amministratori	Gli amministratori esecutivi della Banca e del Gruppo.
Azioni	Le azioni ordinarie della Banca.
Beneficiari	Il Personale Più Rilevante del Gruppo cui sia stata riconosciuta una <i>Severance</i> da corrispondersi in parte in strumenti finanziari, secondo la normativa vigente in materia.
Circolare	La Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 - Disposizioni di vigilanza per le banche - Titolo IV, Capitolo 2, <i>Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione</i> .
Codice Civile	Il codice civile italiano, approvato con Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 262, e successive modifiche e integrazioni.
Codice di Autodisciplina	Il codice di autodisciplina delle società quotate predisposto dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> promosso da Borsa Italiana S.p.A. <i>pro tempore</i> applicabile.
Comitato Remunerazione	Il Comitato Remunerazione <i>pro tempore</i> della Banca.
Comitato Rischi e Sostenibilità	Il Comitato Rischi e Sostenibilità <i>pro tempore</i> della Banca.
Comunicazioni Individuali	La documentazione contrattuale e le comunicazioni inviate a singoli Beneficiari anche in relazione al trattamento di <i>Severance</i> .
Consiglio di Amministrazione	Il Consiglio di Amministrazione <i>pro tempore</i> della Banca.



Data di Approvazione	La data di definitiva approvazione del Regolamento da parte del Consiglio di Amministrazione.
Data di Determinazione	La data in cui l'ammontare della <i>Severance</i> dovuta a ciascun Beneficiario viene determinata dall'organo competente della Banca (ovvero la diversa data indicata nella Comunicazione Individuale).
Giorno Lavorativo	Ciascun giorno di calendario ad eccezione dei sabati, delle domeniche e degli altri giorni nei quali la Borsa non è, di regola, aperta sulla piazza di Milano per l'esercizio della normale attività.
Personale Più Rilevante	Il personale la cui attività professionale può avere un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente, identificato annualmente sulla base di un processo strutturato e formalizzato di valutazione definito sulla base dei <i>Regulatory Technical Standards</i> (Regolamento Delegato UE 604 del 4/3/2014).
Politiche di Remunerazione	Le politiche di remunerazione del Gruppo Montepaschi <i>pro tempore</i> vigenti, rappresentate nella Relazione sulla remunerazione e sui compensi corrisposti di cui all'art. 123-ter del TUF, approvate dall'Assemblea degli Azionisti di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.
Potenziali Beneficiari	I dipendenti e/o Amministratori del Gruppo Montepaschi ricompresi nel perimetro del Personale Più Rilevante, che in base alla Circolare e alle Politiche di Remunerazione, possono essere beneficiari di <i>Severance</i> da erogare con una componente in strumenti finanziari.
Quota <i>Performance Shares</i>	La quota di <i>Severance</i> da erogarsi in <i>Performance Shares</i> ai sensi della Circolare e delle Politiche di Remunerazione.
Rapporto	Il rapporto di lavoro subordinato e/o di amministrazione in essere tra i Beneficiari e la Banca o le altre società del Gruppo.
Regolamento	Il Regolamento del Piano di cui all' articolo 3.2.
Relazione sulla Remunerazione	La relazione sulla remunerazione e sui compensi corrisposti di cui all'art. 123-ter del TUF.
<i>Severance</i>	Gli importi riconosciuti a favore dei Beneficiari nell'ambito di accordi di conclusione anticipata del rapporto di lavoro (per la parte eccedente il costo del preavviso e con esclusione del TFR di legge) o di cessazione dalla carica e da erogarsi in parte in strumenti finanziari ai sensi della Circolare e delle Politiche di



	Remunerazione (ivi compresi i corrispettivi di eventuali patti di non concorrenza, per l'importo che eccede un'annualità di remunerazione fissa del Beneficiario).
TUB	Il Decreto Legislativo n. 385 del 1° settembre 1993, come successivamente modificato.
TUF	Il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato.
Valore Normale	Il valore normale delle Azioni (determinato ai sensi dell'art. 9, comma 4, TUIR).

* * * * *

1. I soggetti destinatari.

I destinatari del Piano sono gli Amministratori e il Personale del Gruppo Montepaschi, inclusi nel perimetro del "Personale Più Rilevante" del Gruppo (individuato sulla base dei criteri stabiliti dalla normativa *pro tempore* vigente e approvato dal Consiglio di Amministrazione) che, ai sensi della Circolare e delle Politiche di Remunerazione di Gruppo, possono essere beneficiari di *Severance* da corrispondersi in parte in strumenti finanziari.

1.1 Indicazione dei destinatari che sono componenti del Consiglio di Amministrazione ovvero del consiglio di gestione dell'emittente strumenti finanziari, delle società controllanti l'emittente e delle società da questa direttamente o indirettamente controllate.

Il Piano è destinato ai potenziali beneficiari di *Severance*, fra i quali rientrano anche gli Amministratori del Gruppo Montepaschi; in particolare, ad oggi (e salvo mutamenti in corso di Piano), l'Amministratore Delegato della Banca e l'Amministratore Delegato del Consorzio Operativo Gruppo Montepaschi S.c.p.A., per i soli casi di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica che si dovessero verificare nel corso del periodo di validità del Piano.

1.2 Categorie di dipendenti o di collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente.

Fra i potenziali destinatari del Piano figurano i dipendenti del Gruppo appartenenti al perimetro del Personale Più Rilevante di Gruppo beneficiari di *Severance* da corrispondersi in parte in strumenti finanziari nel corso del periodo di validità del Piano.

Si segnala che, alla data del presente documento informativo, i dipendenti del Gruppo, Potenziali Beneficiari del Piano, sono circa 220. Tuttavia, si evidenzia che il numero dei Beneficiari effettivi sarà considerevolmente ridotto rispetto a quello dei Potenziali Beneficiari, tenuto conto del fatto che, secondo quanto previsto nelle Politiche di Remunerazione (*cf.* Sezione II), solo le *Severance* di importo superiore a 100.000 euro (o che non presentino le ulteriori caratteristiche di cui al paragrafo 2.2.3, Sezione III della Circolare), ricadono tra quelle da erogarsi in parte



in strumenti finanziari e che la prassi aziendale prevede un superamento di tale importo in un numero di casi estremamente limitato (più in dettaglio, solo in n. 3 casi negli ultimi n. 5 esercizi).

Non vi sono categorie di dipendenti per le quali siano previste caratteristiche differenziate del Piano.

1.3 Indicazione dei soggetti che beneficiano del Piano appartenenti ai gruppi indicati al punto 1.3, lettere a), b) e c) dell'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti.

Fra i potenziali destinatari del Piano figurano soggetti che appartengono ai gruppi indicati al punto 1.3, lettere a)¹ e b)² dell'Allegato 3A, Schema 7, del Regolamento Emittenti, solo ove beneficiari di *Severance* da corrispondersi in parte in strumenti finanziari nel corso del periodo di validità del Piano.

In particolare, ad oggi (e salvo mutamenti in corso di Piano), tra i Potenziali Beneficiari figurano soggetti che svolgono funzioni di direzione che hanno regolare accesso a informazioni privilegiate e possono adottare decisioni di gestione in grado di incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future della Banca, ossia (oltre all'Amministratore Delegato della Banca, i "Dirigenti strategici" individuati, ai sensi della normativa vigente, nei responsabili delle Direzioni e gli altri responsabili di strutture a riporto diretto dell'Amministratore Delegato e degli Organi Amministrativi).

1.4 Descrizione e indicazione numerica dei beneficiari, separata per le categorie indicate al punto 1.4, lettere a), b) e c) dell'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti.

Per quanto attiene le modalità di individuazione dei beneficiari del Piano si rinvia ai precedenti paragrafi 1.1, 1.2 e 1.3.

La descrizione e indicazione numerica, separata per categorie, dei beneficiari del Piano individuati dal Consiglio di Amministrazione appartenenti alle categorie indicate al punto 1.4, lettere a) e b) dell'Allegato 3A, Schema 7, del Regolamento Emittenti, sarà fornita ai sensi della normativa vigente.

2. Ragioni che motivano l'adozione del piano.

2.1 Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione del piano.

Il Piano è finalizzato a consentire alla Banca di rispettare le previsioni della Circolare là dove impongono che l'erogazione di *Severance* abbia luogo, per una parte, mediante strumenti finanziari (nel caso di specie, mediante

¹ Ossia il Direttore Generale della Banca (che, attualmente, ricopre anche l'incarico di Amministratore Delegato della stessa; cfr., in particolare, par. 1.1. *supra*).

² Destinatari ad oggi, per l'appunto, solo potenziali, e di cui non può ad oggi essere fornita indicazione nominativa posto che attualmente non vi sono altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari che, nel corso dell'esercizio, abbiano percepito compensi complessivi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione e ai direttori generali dell'emittente strumenti finanziari.



l'assegnazione di *Performance Shares*, strumenti finanziari in forma sintetica convertibili in somme di denaro correlate all'andamento delle Azioni).

Al tempo stesso è funzionale ad allineare gli interessi del *management* a quello degli Azionisti per la creazione di valore nel medio termine.

2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di *performance* considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari.

Il Piano prevede l'assegnazione ai Beneficiari di *Performance Shares*, strumenti finanziari sintetici convertibili in uno specifico controvalore in danaro correlato all'andamento delle Azioni, da erogarsi per il pagamento di *Severance*.

Inoltre, in coerenza con le politiche retributive per il 2021, sottoposte alla preventiva approvazione dell'Assemblea degli Azionisti, è previsto che ad ogni assegnazione siano verificate le condizioni di c.d. *malus*, individuate dalle Politiche di Remunerazione *pro tempore* vigenti.

2.3. Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione.

Ai sensi della Circolare e delle Politiche di Remunerazione, una percentuale predefinita degli importi a titolo di *Severance* attribuiti ai Beneficiari deve essere riconosciuta attraverso l'attribuzione di strumenti finanziari; le quote percentuali sono differenziate per *cluster* di Personale Più Rilevante così come indicato nelle Politiche di Remunerazione della Banca.

Il numero di *Performance Shares* assegnate ai Beneficiari dipenderà dunque dall'ammontare delle *Severance* agli stessi riconosciute e dalla percentuale di composizione in strumenti finanziari applicata al *cluster* di Personale Più Rilevante in cui il soggetto ricade.

2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dall'emittente, quali strumenti finanziari emessi da controllate o controllanti o società terze rispetto al gruppo di appartenenza; nel caso in cui i predetti strumenti non sono negoziati nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile.

Non applicabile.

2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del piano.

I principi contabili prevedono che l'assegnazione di *Performance Shares* connesse alla remunerazione variabile del personale sia contabilizzata a conto economico come costo in funzione dei servizi prestati nel periodo di



riferimento (cd. *service condition*). Il costo è pari al valore del corrispettivo al momento dell'assegnazione rettificato per gli elementi probabilistici connessi al Piano (parametri attuariali, etc.). In caso di completa implementazione del Piano il costo della remunerazione variabile in *Performance Shares*, come sopra ricordato, è stimabile in circa **Euro 5 milioni**. Tale costo non tiene conto della volatilità delle azioni durante l'*holding period* e deve essere ripartito lungo l'intero periodo di *vesting* che è previsto si concluda al momento dell'attivazione del Piano, al ricorrere dei necessari presupposti (restando inteso che l'erogazione delle somme differite resta comunque soggetta alle condizioni previste *inter alia* nei successivi paragrafi 3.4 e 4.6). Le *Performance Shares* saranno assoggettate a tassazione e contribuzione previdenziale in coerenza con la normativa vigente nel Paese di residenza fiscale di ciascun Beneficiario.

Tale provvista è inserita all'interno dei piani finanziari approvati dalla Banca e comunicati al mercato. All'importo nominale citato potrebbe aggiungersi il costo relativo all'eventuale copertura, per l'intero Gruppo, inerente al rischio finanziario del titolo azionario sottostante, stimabile indicativamente, alle condizioni di mercato attuali, complessivamente in circa il 6% del corrispettivo in *Performance Shares* (importo non necessariamente rappresentativo dell'eventuale costo futuro da sostenere).

2.6 Eventuale sostegno del piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

Il Piano non riceve alcun sostegno da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

3. Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti.

3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'assemblea al Consiglio di Amministrazione al fine dell'attuazione del piano.

Nella riunione del 25 febbraio 2021 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di sottoporre all'Assemblea degli Azionisti la proposta di delibera di seguito riportata:

“

1. *di autorizzare il Piano di utilizzo di Performance Shares per il pagamento, per l'anno 2021, di eventuali Severance a favore del Personale Più Rilevante del Gruppo Montepaschi, destinatario del Piano, in linea con la normativa vigente, nel caso in cui, in sede di accordo consensuale per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione dalla carica, siano pattuiti importi da riconoscere, ai sensi della normativa vigente, con una componente in strumenti finanziari, nei termini e con le modalità sopra illustrati, nonché contenuti nel documento informativo messo a disposizione degli Azionisti ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti;*
2. *di conferire, disgiuntamente, al Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato con espressa facoltà di subdelegare, ogni più ampio potere necessario o opportuno per:*



- a) dare esecuzione alla presente delibera, provvedendo all'informativa al mercato, alla redazione e/o finalizzazione e sottoscrizione di ogni documento necessario od opportuno in relazione all'attuazione del predetto Piano, nonché adottare qualsiasi ulteriore provvedimento ed effettuare qualsiasi altra attività che si rendessero necessari, ovvero anche solo opportuni per la realizzazione di quanto deliberato, anche con riferimento al Personale Più Rilevante delle Società del Gruppo, fornendo alle stesse indicazioni in tal senso affinché assumano le necessarie e opportune deliberazioni al fine di dare piena attuazione alla presente delibera, nonché adempiendo ad attività di natura regolamentare, anche su richiesta delle autorità di vigilanza;
- b) apportare alla presente delibera e ai documenti suddetti, che ne costituiscono parte integrante, le modifiche e/o integrazioni (che non alterino la sostanza della deliberazione) che si rendessero necessarie od opportune per l'adeguamento ad eventuali sopravvenute disposizioni di legge, regolamenti, codici di autodisciplina o indicazioni degli enti regolatori e/o autorità di vigilanza."

Nell'assumere le relative decisioni, il Consiglio di Amministrazione agirà previo parere non vincolante del Comitato Remunerazione, e con il parere del Collegio Sindacale, nei casi disciplinati dall'art. 2389, comma terzo, Codice Civile.

Le informazioni sui criteri che verranno adottati dal Consiglio di Amministrazione ai fini delle decisioni con le quali sarà data esecuzione al Piano e il contenuto di tali decisioni verranno comunicate ai sensi della normativa di legge e regolamentare di tempo in tempo applicabile.

3.2 Soggetti incaricati per l'amministrazione del piano e loro funzione e competenza.

Il Piano prevede che al Consiglio di Amministrazione siano attribuiti tutti i poteri per dare attuazione allo stesso, ivi compreso, a titolo meramente esemplificativo, quello di approvare, nell'ambito delle Politiche di Remunerazione approvate dall'Assemblea degli Azionisti, le proposte in ordine a:

- il Regolamento del Piano e i suoi eventuali aggiornamenti;
- l'assegnazione di *Performance Shares* ai destinatari del Piano.

Nei limiti previsti dalla normativa, anche regolamentare, *pro tempore* vigente, il Consiglio di Amministrazione potrà delegare i propri poteri all'Amministratore Delegato o ad altro/i consigliere/i, con il supporto della Direzione Chief Human Capital Officer e/o conferire specifici poteri per il compimento di una o più delle attività relative alla gestione del Piano.

3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione del piano anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base.

In caso di:



- a) operazioni straordinarie sul capitale della Banca non espressamente disciplinate dal Regolamento, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo, fusioni, scissioni, riduzioni del capitale per perdite mediante annullamento di azioni, aumenti del capitale della Banca, gratuiti o a pagamento, offerti in opzione agli azionisti ovvero senza diritto di opzione, eventualmente anche da liberarsi mediante conferimento in natura, raggruppamento o frazionamento di azioni;
- b) modifiche legislative o regolamentari o del Codice di Autodisciplina;
- c) indicazioni degli enti regolatori e/o autorità di vigilanza; o
- d) altri eventi suscettibili di influire sulle Azioni o sul Piano;

il Consiglio di Amministrazione apporterà al Regolamento, autonomamente e senza necessità di ulteriori approvazioni dell'Assemblea degli Azionisti della Banca, tutte le modificazioni ed integrazioni ritenute necessarie o opportune per mantenere invariati, nei limiti consentiti dalla normativa e dai provvedimenti di tempo in tempo applicabili, i contenuti sostanziali ed economici del Piano.

3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali è basato il piano.

Per l'attuazione del Piano è prevista, ai termini ed alle condizioni di cui al Regolamento, l'assegnazione di *Performance Shares*, azioni sintetiche convertibili in uno specifico controvalore in denaro per la corresponsione a favore del Beneficiario in sede di accordo consensuale per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro o la cessazione anticipata dalla carica (*Severance*).

Una volta determinata, la Quota *Performance Shares* verrà assegnata ai Beneficiari alle scadenze previste dalle Politiche di Remunerazione - dividendo la Quota *Performance Shares* per il Valore Normale delle Azioni - alla data di sottoscrizione in c.d. sede protetta di un accordo di *Severance* ovvero alla data specificata nelle Comunicazioni Individuali.

Le *Performance Shares* assegnate verranno quindi convertite in una somma di denaro da erogarsi ai Beneficiari, alla data di scadenza dei relativi periodi di *minimum holding* (v. infra, paragrafo 4.6), moltiplicando il numero di *Performance Shares* assegnate per il Valore Normale delle Azioni a tale data.

3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche del piano; eventuali conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati.

Tra i Potenziali Beneficiari del Piano vi sono Amministratori della Banca. In tale eventualità, la deliberazione consiliare di attribuzione delle *Performance Shares* verrà adottata nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2391 del Codice Civile e, per quanto occorrer possa, dell'art. 2389 del Codice Civile e dall'articolo 53 comma 4 del TUB.



3.6 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-*bis*, comma 1, la data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione del piano all'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione.

Il Piano è sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti, su proposta del Consiglio di Amministrazione deliberata il 25 febbraio 2021 a seguito del parere favorevole del Comitato Remunerazione, del Comitato Rischi e Sostenibilità e del Collegio Sindacale.

3.7 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-*bis*, comma 5, lett. a), la data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale comitato per la remunerazione.

La convocazione dell'Assemblea degli Azionisti, quale organo competente per l'approvazione del Piano e del relativo Documento Informativo, è prevista per il giorno 6 aprile 2021 in unica convocazione.

Le informazioni richieste a quest'ultimo riguardo dall'articolo 84-*bis*, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti (ovvero comunque ai sensi delle normative di legge e regolamentari di tempo in tempo applicabili) e al momento non disponibili saranno fornite in conformità alla normativa vigente.

3.8 Prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui è basato il piano, se negoziati nei mercati regolamentati.

Il prezzo di riferimento delle Azioni sul mercato telematico organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., al termine della seduta di borsa di cui alla data indicata al precedente paragrafo 3.6 (25 febbraio 2021) è pari a euro 1,232.

3.9 Nel caso di piano basato su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione del piano, della possibile coincidenza temporale tra: (i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione; e (ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'articolo 17 del Regolamento (UE) n. 596/2014; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano: (a) non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero (b) già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato.

La proposta all'Assemblea del Piano è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione nel corso della riunione del 25 febbraio 2021.

Posto che le *Performance Shares* verranno assegnate solo in caso di riconoscimento di una *Severance*, la Banca non ritiene necessario approntare alcun presidio particolare in relazione alle situazioni richiamate dal paragrafo 3.9 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti.



4. Caratteristiche degli strumenti attribuiti.

4.1 Descrizione delle forme in cui è strutturato il piano.

Il Piano è basato sull'attribuzione di *Performance Shares* intese quali strumenti finanziari in forma sintetica convertibili in somme di danaro, erogate per il pagamento di *Severance* a favore del personale beneficiario del Gruppo Montepaschi, il cui valore è collegato al valore di mercato delle Azioni, secondo le modalità illustrate al precedente paragrafo 3.4.

Non è prevista la consegna di alcun titolo di credito.

4.2 Indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti.

Il Piano è annuale, e troverà quindi applicazione con riferimento a *Performance Shares* per il pagamento di eventuali *Severance* che vengano riconosciute ai Beneficiari entro il termine di validità delle Politiche di Remunerazione 2021, ovvero fino ad approvazione delle successive Politiche di Remunerazione, fermo restando che l'assegnazione delle *Performance Shares* avrà poi luogo anche negli esercizi successivi per effetto dei meccanismi di differimento e di *minimum holding* di cui alle Politiche di Remunerazione come precisato nel paragrafo 4.6 che segue.

4.3 Termine del piano.

Il Piano avrà scadenza alla data di cui al paragrafo 4.2 che precede.

Restano salvi gli obblighi di *minimum holding* specificati nel successivo paragrafo 4.6, che resteranno efficaci sino allo scadere dei termini ivi previsti.

4.4 Massimo numero di strumenti finanziari anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle categorie indicate.

In considerazione delle caratteristiche delle *Performance Shares* non è possibile indicare un numero massimo di *Performance Shares* potenzialmente assegnabili. Il relativo controvalore complessivo massimo può tuttavia stimarsi, come rilevato in premessa, in Euro 5 milioni.

4.5 Modalità e clausole di attuazione del piano, specificando se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni; descrizione di tali condizioni e risultati.

L'assegnazione delle *Performance Shares* dipende dall'ammontare della *Severance* eventualmente pattuita a favore di un Beneficiario, nel rispetto dei criteri indicati dalla normativa vigente in materia e delle Politiche di Remunerazione approvate dall'Assemblea.



Come previsto dalla Circolare e dalle Politiche di Remunerazione, la Banca e le sue controllate si riservano di attivare i meccanismi di correzione *ex post*, idonei, tra l'altro, a riflettere i livelli di *performance* aziendale al netto dei rischi effettivamente assunti, nonché a tener conto dei comportamenti individuali.

In particolare, come già illustrato al precedente paragrafo 2.2, ad ogni assegnazione, vengono verificate le condizioni di c.d. *malus*, individuate dalle Politiche di Remunerazione.

Gli importi eventualmente attribuiti nell'ambito del Piano possono, inoltre, essere soggetti a restituzione (c.d. "*claw back*") nei casi previsti dalle Politiche di Remunerazione e dalle Comunicazioni Individuali.

4.6 Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sulle opzioni ovvero sulle azioni rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi.

Il diritto di partecipare al Piano sarà attribuito ai Beneficiari a titolo personale e non potrà essere trasferito per atto tra vivi, né essere assoggettato a vincoli o costituire oggetto di altri atti di disposizione a nessun titolo.

Ai sensi della Circolare e delle Politiche di Remunerazione, una parte delle *Performance Shares* sarà assegnata contestualmente al riconoscimento di una *Severance* (c.d. quota "*up-front*"), mentre la restante parte verrà assegnata in via differita lungo un arco temporale complessivo di tre/cinque anni (c.d. quota differita).

Le *Performance Shares* assegnate "*up-front*" saranno convertite in una somma in denaro erogata ai Beneficiari solo al termine del periodo di *minimum holding* di due anni dalla relativa assegnazione.

Le *Performance Shares* assegnate in via differita – secondo i termini definiti dalle Politiche di Remunerazione vigenti – saranno invece convertite in una somma in denaro erogata ai Beneficiari solo al termine del periodo di *minimum holding* di un anno dalla relativa assegnazione.

4.7 Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione del piano nel caso in cui i destinatari effettuino operazioni di *hedging* che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni.

Comportamenti tenuti dai Beneficiari del Piano quali quelli descritti nella rubrica del paragrafo 4.7 si configurerebbero come *Compliance Breach* e come tali trattati secondo quanto previsto nelle Politiche di Remunerazione tempo per tempo vigenti.

4.8 Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Ovviamente, l'assegnazione delle *Performance Shares* con riferimento alle *Severance* avrà necessariamente luogo una volta che il Rapporto sia già cessato.



4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento del piano.

Non sono previste cause di annullamento del Piano.

4.10 Motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto del piano, disposto ai sensi degli articoli 2357 e ss. del Codice Civile; i beneficiari del riscatto, indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto.

Il Piano non prevede un diritto di riscatto da parte della Banca.

4.11 Gli eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358, comma 3, del Codice Civile.

Non applicabile al Piano.

4.12 L'indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento finanziario.

Il controvalore complessivo massimo relativo alla remunerazione variabile erogabile con l'assegnazione delle *Performance Shares* previste per il Piano è di Euro 5 milioni. Tale provvista è stata inserita all'interno dei piani finanziari approvati dalla Banca e comunicati al mercato. Per quanto riguarda l'onere atteso, si rinvia al precedente paragrafo 2.5.

4.13 Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dal piano.

Il Piano non avrà effetti diluitivi.

4.14 Eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione di diritti patrimoniali.

Non applicabile al Piano.

4.15 Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile.

Non applicabile al Piano.

4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione.

Non applicabile al Piano.

4.17 Scadenza delle opzioni.



Non applicabile al Piano.

4.18 Modalità (americano/europeo) tempistica (ad es. periodi validi per l'esercizio) e clausole di esercizio (ad esempio clausole di *knock-in* e *knock-out*).

Non applicabile al Piano.

4.19 Prezzo di esercizio dell'opzione ovvero le modalità e i criteri per la sua determinazione, con particolare riguardo: a) alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione ad un determinato prezzo di mercato; e b) alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio.

Non applicabile al Piano.

4.20 Nel caso in cui il prezzo di esercizio non è uguale al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 4.19.b (*fair market value*), motivazioni di tale differenza.

Non applicabile al Piano.

4.21 Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari.

Non applicabile al Piano.

4.22 Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non sono negoziabili nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti finanziari sottostanti o i criteri per la determinazione del valore.

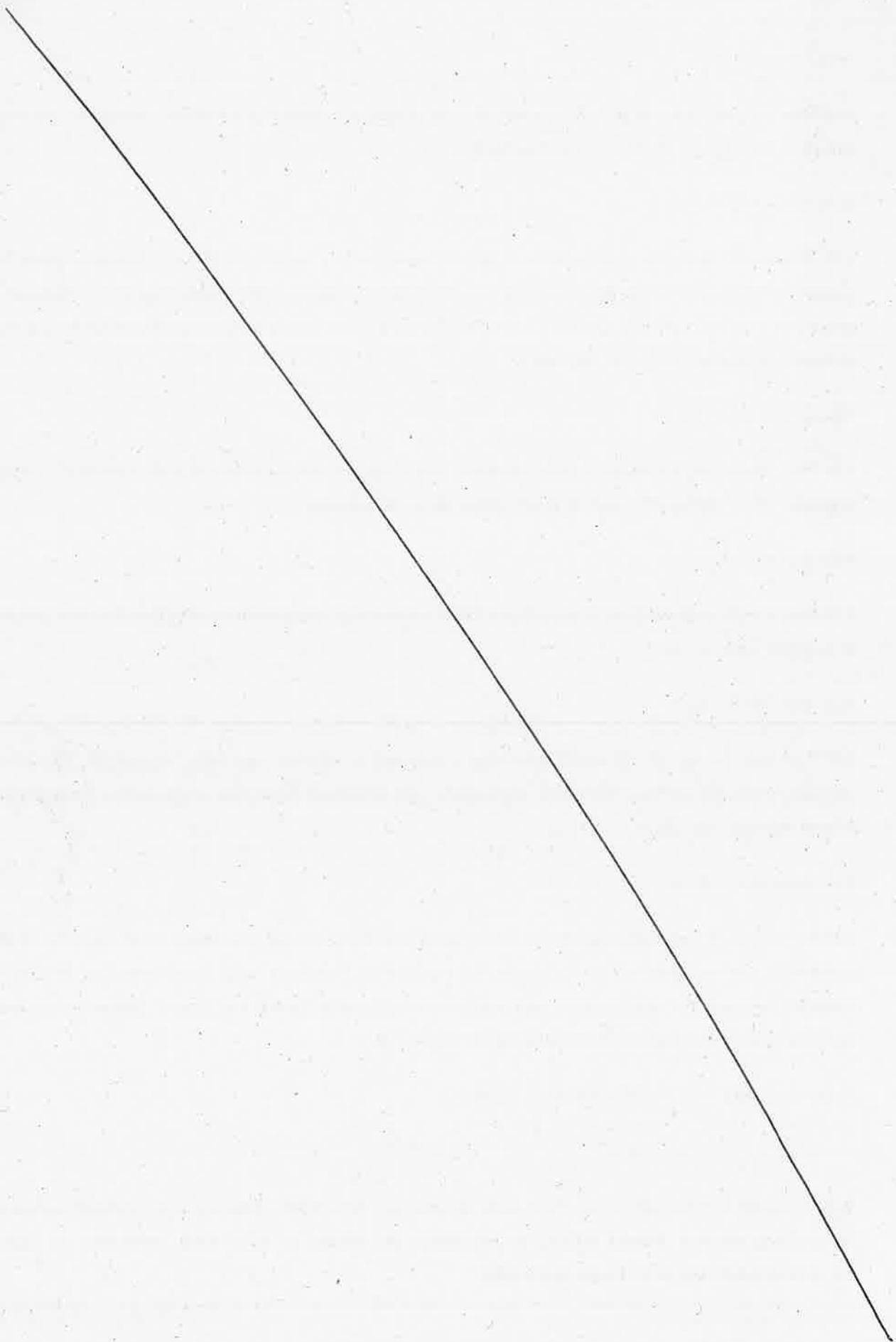
Non applicabile al Piano.

4.23 Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti (aumenti di capitale; dividendi straordinari, raggruppamento e frazionamento delle azioni sottostanti, fusione e scissione, operazioni di conversione in altre categorie di azioni, ecc.).

Si rinvia a quanto indicato al precedente paragrafo 3.3.

** ** *

Si precisa che le informazioni previste dallo Schema che non sono contenute nel presente Documento Informativo saranno fornite in fase di attuazione del Piano, ai sensi delle normative di legge e regolamentari di tempo in tempo applicabili.



OSSERVAZIONI DEL COLLEGIO SINDACALE ALLA RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE SUL PUNTO N.2 ALL'ORDINE DEL GIORNO DELLA PARTE ORDINARIA DELL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI CONVOCATA PER IL 6 APRILE 2021 AVENTE AD OGGETTO "PROVVEDIMENTI AI SENSI DELL' ART. 2446 COMMA 1 C.C. ALLA LUCE DELL'ART.6 DEL DECRETO LEGGE 8 APRILE 2020 N. 23, CONVERTITO CON MODIFICHE DALLA LEGGE 5 GIUGNO 2020 N. 40, COME NOVELLATO DALLA LEGGE 30 DICEMBRE 2020 N. 178; DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI"

Signori Azionisti, premesso che:

- il Consiglio di amministrazione, ai sensi dell'art. 2446 comma 1, c.c., con delibera del 28.1.21, ha convocato l'Assemblea degli azionisti per il giorno 6 Aprile 2021, affinché la stessa, tra l'altro, possa prendere gli opportuni provvedimenti in conseguenza dell'accertamento di perdite di oltre un terzo del capitale sociale;
- gli Amministratori, nella successiva seduta del 25.2.21, hanno approvato il progetto di Bilancio di esercizio chiuso al 31.12.20 che evidenzia una perdita di €mil. 1.882,7; il Bilancio di esercizio così approvato è stato preso a riferimento dagli Amministratori ai fini della illustrazione della Situazione patrimoniale, del conto economico e della situazione finanziaria netta della Banca come richiesto dall'Allegato 3, schema 5 del Regolamento adottato con delibera Consob n. 11971 del 14 Maggio 1999, come successivamente modificato (Regolamento Emittenti);
- nella medesima riunione del 25.2.21 il Consiglio di amministrazione ha approvato la Relazione illustrativa sul punto n. 2 all'ordine del giorno della parte ordinaria dell'Assemblea convocata per il prossimo 6 Aprile, redatta ai sensi dell'art. 125-ter del D.lgs. 24 Febbraio 1998 n. 58, come successivamente integrato e modificato (TUF) ed ai sensi dell'art. 74 del Regolamento Emittenti;
- la medesima Relazione contiene la proposta che viene formulata all'Assemblea degli Azionisti in relazione alle previsioni di cui all'art.2446 c.c. ovvero di rinviare all'Assemblea che sarà chiamata a deliberare le misure di rafforzamento patrimoniale le decisioni di cui all'articolo 2446 comma 2, c.c., relative alla riduzione del capitale sociale per tener conto delle perdite pregresse e della perdita dell'esercizio, e di riportare quindi a nuovo la perdita d'esercizio pari a € 1.882.682.981;
- il Collegio sindacale ha ricevuto dal Consiglio di amministrazione copia della documentazione di cui ai punti precedenti che, unitamente alle Osservazioni di questo Collegio, sarà messa a disposizione degli Azionisti.

Tanto premesso, i Sindaci danno atto di quanto segue:

- a) come riportato nella Relazione annuale agli Azionisti, hanno esaminato il progetto di Bilancio d'esercizio chiuso al 31.12.20 messo a disposizione dal Consiglio di amministrazione nei termini previsti dalle norme di riferimento. Pur non essendo demandato al Collegio sindacale l'incarico di revisione legale dei conti, questo Organo di controllo ha vigilato sull'impostazione data allo stesso, sulla sua generale conformità alla legge, per quel che riguarda la sua formazione e struttura e, a tale proposito, non hanno osservazioni da riferire; in particolare, anche nelle frequenti interlocuzioni avvenute con gli Amministratori, l'Amministratore delegato, il Dirigente Preposto e la Società incaricata della revisione hanno vigilato che tutto il processo seguito fosse attuato in osservanza delle norme di legge e regolamentari, non riscontrando incoerenze tra le informazioni ricevute con l'informativa resa in Bilancio; al termine delle attività di verifica, tenuto conto delle evidenze riscontrate, hanno quindi motivo di ritenere che il Sistema amministrativo contabile della Banca sia in grado di assicurare la corretta rappresentazione degli accadimenti gestionali;
- b) al Bilancio della Banca, ai sensi di quanto previsto dal D.lgs. n. 38 del 28.2.05, sono stati applicati i principi contabili internazionali emanati dall'International Accounting Standards

Board (IASB) e relative interpretazioni dell'IFRS Interpretation Committee, omologati dalla Commissione Europea come stabilito dal Regolamento Comunitario n. 1606 del 19 Luglio 2002 ed in vigore al 31.12.20 nonché in aderenza al "Quadro sistematico per la preparazione e presentazione del bilancio" (*Framework*);

- c) agli schemi del progetto del Bilancio d'esercizio oltre che alle rispettive note integrative, sono state inoltre applicate le disposizioni contenute nella Circolare n. 262 della Banca d'Italia, modificata dal sesto aggiornamento del 30.11.18 ed integrata dalla Comunicazione di Banca d'Italia del 15.12.20 avente ad oggetto gli impatti del Covid-19 e delle misure a sostegno dell'economia ed emendamenti agli IAS/IFRS;
- d) gli Amministratori non si sono avvalsi dell'esercizio della deroga di cui all'art. 5 comma 1, del D. lgs. n. 38/05;
- e) hanno condotto con la Società di revisione PricewaterhouseCoopers Spa frequenti incontri finalizzati allo scambio di informazioni in merito all'adeguatezza del sistema amministrativo contabile presente in Banca. Nel corso di tale attività non sono stati segnalati fatti ritenuti censurabili. Con i Revisori hanno altresì avuto modo di condividere in particolare le procedure di revisione adottate nella predisposizione del Bilancio d'esercizio 2020;
- f) PricewaterhouseCoopers Spa, in data 16.3.21, ha trasmesso le Relazioni rilasciate ai sensi dell'art. 14 del D.lgs. n. 39/10 e dell'art. 10 del Regolamento (UE) n. 537/14 nelle quali, in estrema sintesi, si evidenzia che a giudizio della medesima Società di revisione, i Bilanci forniscono una rappresentazione veritiera e corretta della situazione patrimoniale e finanziaria della Banca al 31.12.20; PricewaterhouseCoopers Spa ha espresso in entrambe le Relazioni un giudizio senza rilevi, con un richiamo di informativa nel quale pone l'attenzione su quanto descritto dagli Amministratori nella Nota Integrativa con riferimento all'incertezza significativa relativa alla continuità aziendale della Banca.

Per quanto riguarda il contenuto della Relazione redatta dagli Amministratori il Collegio osserva quanto segue:

- a) la Relazione predisposta con riferimento al progetto di Bilancio al 31.12.20, ai sensi dell'art. 2446 comma 1, c.c., chiarisce la natura e le cause delle perdite e riferisce sull'andamento prevedibile della gestione e circa le iniziative che gli Amministratori intendono perseguire per il ritorno all'equilibrio economico; avuto riguardo a tale circostanza, riporta le previsioni in ordine ai risultati economici attesi per gli esercizi 2021, 2022 e 2023; i risultati economici sono stati estratti dal Piano strategico 2021 – 2025 approvato in via preliminare dal Consiglio di amministrazione il 17.12.2020 e per il quale la Banca, sulla base delle prime interlocuzioni con DG Comp a seguito della presentazione del medesimo Piano, sta discutendo ulteriori misure di compensazione per il mancato rispetto di alcuni *commitment* definiti nel Piano di Ristrutturazione 2017 - 2021;
- b) la citata Relazione riferisce altresì che: (i) il perfezionamento dell'operazione Hydra ha comportato in termini di patrimonio netto una riduzione complessiva di € 963.718.818; (ii) in sede di approvazione del Bilancio di esercizio al 31.12.19 sono state portate a nuovo perdite per € 2.616.292.923; (iii) la Banca detiene riserve disponibili per €mil. 130.573.382 e, quindi in estrema sintesi, (iv) il patrimonio netto, tenuto conto delle citate perdite al 31.12.20, risulta inferiore ai due terzi del capitale sociale per € 1.250.682.136;
- c) la medesima Relazione evidenzia le iniziative che la Banca intende assumere per il risanamento della gestione e per il mantenimento della continuità aziendale facendo anche rinvio allo specifico paragrafo contenuto nel progetto di Bilancio;

- d) riguardo al presupposto della continuità aziendale, analogamente a quanto riportato nella Relazione annuale agli Azionisti, ritiene di evidenziare nel seguito le principali valutazioni effettuate dagli Amministratori sul permanere di tale presupposto, sulle quali questo Collegio ha prestato particolare attenzione.

Dalle analisi sulla evoluzione prospettica della posizione patrimoniale e della posizione di liquidità in un orizzonte di almeno dodici mesi, effettuate a seguito della rilevante perdita di esercizio di €mil. 1.882,7, determinata anche dai rilevanti accantonamenti sui rischi legali operati nell'esercizio 2020 e dallo scenario macroeconomico penalizzato dalla pandemia da Covid-19, dalle evoluzioni regolamentari e tenuto conto degli effetti dell'operazione Hydra, è emerso uno *shortfall* prospettico di capitale rispetto ai requisiti regolamentari minimi che potrebbe manifestarsi a partire dal primo trimestre 2021 e che si prevede possa raggiungere un livello pari a circa €mld. 1,5 al 1° Gennaio 2022.

In questa prospettiva gli Amministratori hanno approvato il Piano strategico 2021-2025 e il *Capital Plan* che sono stati inviati a DG-Comp e BCE per le rispettive valutazioni di competenza.

Le esigenze di rafforzamento patrimoniale della Banca sono significative e determinano pertanto un'incertezza potenziale sul presupposto della continuità aziendale. Tale incertezza è mitigata dal pieno supporto dell'azionista di controllo e dalla soluzione strutturale, con riferimento alla quale si evidenzia che il DPCM del 16 Ottobre 2020 ha autorizzato la dismissione della partecipazione detenuta dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in Banca MPS.

A tale proposito la Banca ha nominato gli *advisor* finanziari Mediobanca e Credit Suisse ed il Ministero dell'Economia e delle Finanze Bank of America ed il consulente legale Orrick; MPS ha altresì predisposto la *virtual data room* per le attività di *due diligence* degli investitori interessati.

La soluzione strutturale, al momento, non si è ancora concretizzata ma rappresenta uno scenario possibile anche alla luce dei consistenti incentivi contenuti nella Legge di bilancio e nelle Linee guida BCE. Al riguardo sono in corso interlocuzioni con il Fondo Apollo per l'accesso alla *data room*, a seguito dell'invio alla Banca di una manifestazione di interesse non vincolante.

Nel caso in cui la realizzazione di una "soluzione strutturale" non dovesse concretizzarsi in un orizzonte di breve/medio termine, il *Capital plan* prevede un rafforzamento patrimoniale di €mld. 2,5 che, se realizzato, è atteso avvenire a condizioni di mercato e con la partecipazione pro-quota dello Stato, che ha già confermato il suo pieno sostegno. Il rafforzamento patrimoniale è soggetto all'approvazione degli Azionisti. L'intervento dello Stato è, tuttavia, sottoposto alla valutazione di DG-Comp sulla base della *viability stand alone* della Banca.

Tali valutazioni, ancora in corso, costituiscono incertezze rilevanti sul percorso di rafforzamento patrimoniale della banca e sull'aumento di capitale a condizioni di mercato. In tale ambito, a seguito delle prime interlocuzioni con DG-Comp, la Banca ha anche presentato misure di compensazione ulteriori rispetto a quelle già incluse nel piano Industriale 2021-2025, per il mancato rispetto di alcuni *commitment* definiti nel Piano di Ristrutturazione 2017-2021. Inoltre, la Banca sta proseguendo nelle iniziative finalizzate alla riduzione dei rischi aziendali, operando attivamente al fine di ridurre in particolare i rischi legali.

Alla luce di tali elementi, gli Amministratori ritengono che lo *shortfall* patrimoniale potrà essere superato attraverso la "soluzione strutturale" ovvero attraverso un rafforzamento patrimoniale che, se realizzato, è atteso avvenire a condizioni di mercato e con la partecipazione pro-quota dello Stato.

Qualora, infine, venisse confermato lo slittamento nel 2022 del processo di revisione dei modelli AIRB, a cui è dovuta una parte significativa dell'incremento atteso dei RWA nel secondo semestre 2021, è ragionevole attendersi che la Banca riuscirebbe, anche in assenza dell'operazione di rafforzamento patrimoniale a contenere lo *shortfall* nell'esercizio 2021 nei limiti del *Capital Conservation Buffer*, il cui utilizzo è stato ammesso dalla BCE all'inizio della pandemia. La Banca è peraltro impegnata in operazioni volte a minimizzare gli effetti dello *shortfall* atteso.

Gli Amministratori, dopo aver valutato la rilevante incertezza connessa all'esigenza di rafforzamento patrimoniale della Capogruppo che può far sorgere dubbi significativi sulla capacità del Gruppo di continuare ad operare come un'entità in funzionamento, ritengono, tenuto conto dello stato delle azioni poste in essere, ed in particolare dei fattori mitiganti sopra richiamati, che il complesso di tali valutazioni supporta la ragionevole aspettativa di continuare ad operare come un'entità in funzionamento in un futuro prevedibile e l'utilizzo del presupposto della continuità aziendale nella predisposizione del Bilancio.

* * *

Nel più ampio contesto dell'esercizio dei propri doveri di vigilanza e di monitoraggio in occasione della redazione ed approvazione da parte della Banca del Bilancio di esercizio al 31.12.20, abbiamo esaminato lo specifico tema della continuità aziendale in merito al quale gli Amministratori hanno ritenuto di concludere come sopra evidenziato. Quanto è stato rappresentato a questo Collegio sindacale su tale tema, per quanto di sua conoscenza e di sua competenza, trova una coerente informativa nella relazione finanziaria.

In argomento, si richiamano infine le conclusioni raggiunte dalla Società incaricata delle revisione e riportate nel paragrafo f) che precede;

- e) il Bilancio descrive i fatti significativi intercorsi tra la fine dell'esercizio e la data di approvazione della Relazione illustrativa. Tali accadimenti risultano coerenti con le previsioni dal Consiglio di amministrazione nella propria Relazione.

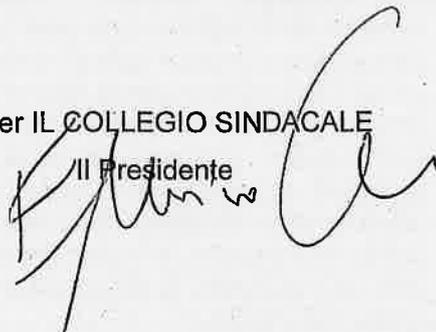
* * *

In conclusione, il Collegio sindacale, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 6 del Decreto Legge 8 Aprile 2020 n. 23, convertito con modifiche della Legge del 5 Giugno 2020 n. 40, come novellato dalla Legge 30 Dicembre 2020 n. 178, non formula rilievi ostativi alla proposta del Consiglio di amministrazione di rinviare all'Assemblea degli azionisti, che sarà chiamata a deliberare le misure di rafforzamento patrimoniale, le decisioni di cui all'art. 2446 comma 2 del c.c., relative alla riduzione di capitale sociale per tener conto delle perdite pregresse e della perdita d'esercizio e di riportare quindi a nuovo la perdita d'esercizio pari ad € 1.882.682.981.

Le presenti Osservazioni, unitamente alla Relazione degli Amministratori, verranno depositate, nei termini previsti dall'art.125 ter comma 2 del TUF, presso la Sede legale e sul sito internet della Società nonché con le altre modalità previste dalla Consob con Regolamento, affinché gli Azionisti ne possano prendere visione.

per IL COLLEGIO SINDACALE

Il Presidente



Roma, 16 Marzo 2021